جامعة الحاج لخضر – باتنة–

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

الحماية القانونية للعامل في ظل الخوصصة والتسريح الاقتصادي

أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه العلوم في القانون

تخصص: قانون الأعمال

إعداد الطالب الباحث: بقة عبد الحفيظ

إشراف الأستاذ: أ. د. سمار نصر الدين

لجنة المناقشة

أ.د. مزياني فريدة	أستــــــاذ	جامعة باتنة	رئـــــــيسا.
أ.د. سمار نصر الدين	أستـــــاذ	جامعة جيجل	مشرفا و مقررا.
أ.د.بلمامي عمر	أستـــــاذ	جامعة سطيف	عضوا مناقشا.
د.بنيني أحمد	أستاذ محاضر "أ"	جامعة باتنة	عضوا مناقشا.
د.بن عمران محمد الأخضر	أستاذ محاضر "أ"	جامعة باتنة	عضوا مناقشا.
د.شبل بدر الدين	أستاذ محاضر "أ"	جامعة الوادي	عضوا مناقشا.

السنة الجامعية 2012– 2013

تشكرات

أشكر الله العلي القدير وأحمده على توفيقه لي في إتمام هذا العمل المتواضع وأثني وأصلي وأسلم على نبيه الكريم عليه أفضل الصلوات وأزكى التسليم القائل: « لا يشكر الله من لا يشكر الناس »

وعليه فإنني أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان للأستاذ الفاضل الدكتور **سمار نصر الدين** على تفضله بقبول الإشراف على أطروحتي ولم يبخل عليّ بنصائحه القيّمة وتوجيهاته البناءة التي أنارت لي طريق البحث وستبقى دليلي في تحصيل العلم والمعرفة.

كما أحيّي في أستاذي طيبته وتواضعه وتفهمه وجديته في العمل فأرجو من المولى العلي القدير أن يمده بموفور الصحة والعافية ليظل شمعة تنير درب كل تواق للعلم والمعرفة.

كما أشكر أستاذي الفاضل **الدكتور بلمامي عمر** الذي أشرف عليّ لنيل درجة الماجستير، وكان بحق فاتحة خير عليّ ونعم الموجه ونعم الأخ، فجزاه الله كل خير.

كما أقدم شكرا خاصا وخالصا لأعضاء لجنة المناقشة الذين سيتفضلون بالحكم على هذه الأطروحة.

عبد الحفيظ

الإهــداء

إلى أبي العزيز الذي تعب كثيرا في تربيتي وتعليمي وحثني على مواصلة دراستي، نعم الأب والمربي، فها أنذا أحقق لك أمنيتك... أطال الله عمرك وأدام عافيتك،

إلى روح أمي الطاهرة، والتي تمنت أن تراني دكتورا قبل وفاتها، رحمها الله وأسكنها فسيح جناته،

إلى زوجتي العزيزة الأستاذة مريم ناصري التي شاركتني عناء البحث ووقفت إلى جانبي في أحلك الأوقات،

إلى أولادي الأعزاء: **أسامة رامي، إياد عبد الرحيم وأحمد رياض**، الذين تحملوني طيلة مدة البحث على حساب راحتهم،

إلى إخوتي وأخواتي وأصدقائي وزملائي،

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي.

عبد الحفيظ

المختصرات

ABREVIATIONS

ج.ر: الجريدة الرسمية

د: الدكتور

ط: الطبعة

ص: الصفحة

د.س: دون سنة

(A.R.E) :Allocation d'aide au retour à l'emploi
(Bull,civ): Bulletin civil
(Cass.soc) : Cassation sociale
(DR SOC):Droit social
(€) **:** Euro
(J.O): Journal officiel
(Jur-class) : Juris Classeur
(JURICAF): La jurisprudence francophone des cours suprêmes
(OMC) : Organisation mondiale du commerce
(op.cit): Ouvrage précédemment cité
(P) : page
(R.E.S): Rachat d'une Entreprise par ses Salariés.
(RJS) :Revue de jurisprudence sociale
(SJR) : salaire journalier de référence
(S.N.E.P) : Société nationale des entreprise de presse.
$:Dollar

مقدمة

أولا: موضوع البحث:

أصبحت الطبقة العاملة اليوم تواجه مرحلة حرجة من مراحل التطور التاريخي لعلاقات العمل، خاصة بعد احتدام الصراع بين طرفي هذه العلاقة، نتيجة للتحولات الاقتصادية المعاصرة، التي تسعى إلى تحقيق النجاعة الاقتصادية على حساب الحماية الاجتماعية للطبقة العاملة، وهو ما يمثّل بحق تهديدا للرصيد الكبير الذي كوّنته هذه الطبقة عبر كفاحها الطويل لعشرات من العقود، وقد تميزت المرحلة الراهنة بمواجهة الطبقة العاملة لمواقف صعبة وتحديات قاسية إزاء طموحات الليبيرالية الجديدة، الساعية إلى تحقيق أعلى معدل لتنمية رأس المال على حساب العدالة الاجتماعية، وذلك بانتهاج سياسة الإصلاح الاقتصادي، التي تبيح التضحية بمصالح العمّال وتجعل من تسريحهم حلا للصعوبات الاقتصادية والتحولات التكنولوجية، ومن الخوصصة حلا لمواجهة الاختلالات الاقتصادية ورفع كفاءة الأداء المالي للمؤسسات، وذلك بالتخلي عن الدور الريادي للقطاع العام، وما وفّره من استقرار للطبقة العاملة، وفسح المجال أمام القطاع الخاص، ولو كان ذلك على حساب كرامة العامل ومصالحه.

وتحت ضغط المتغيرات الاقتصادية العالمية وضغط المديونية، اتجهت دول العالم الثالث –ومن بينها الجزائر– إلى انتهاج سياسة الاصلاح الاقتصادي والتطهير المالي للمؤسسات، الأمر الذي يقتضي الاستغناء عن عدد كبير من العمّال، سواء عن طريق التسريح الاقتصادي المتأثر بالصعوبات الاقتصادية والتحولات التكنولوجية، أو عن طريق خوصصة القطاع العام، التي دعا إليها صندوق النقد والبنك الدوليان وطبقتها دول العالم الثالث كضرورة حتمية، على الرغم ما قد تسبّبه من آثار اجتماعية مأساوية، ولهذا كان الجانب الاجتماعي محل اهتمام من طرف المنظمات الدولية، كمنظمة العمل الدولية، وحتى منظمة التجارة العالمية، التي أثارت خلال جولات اتفاقية الجات (GATT) مسألة تنمية الموارد البشرية تحت مسمى الشرط الاجتماعي، وباعتبار أنّ مسألة التنمية الاجتماعية تعدّ من المسائل الحتمية واللازمة في خضم المتغيرات والمستجدات الاقتصادية المعاصرة، وخاصة ما يتعلق منها بحماية القوى العاملة، فقد كان من الضروري العمل على رسم سياسة توفّق بين الأهداف الاقتصادية من جهة والأهداف الاجتماعية من جهة أخرى، وخاصة ما تعلق بالحد الأدنى لمعايير العمل الدولية، قصد توفير حد مقبول من الحماية الاجتماعية للعامل.

وعلى الصعيد الداخلي -وأمام عدم تكافؤ المركز القانوني لطرفي علاقة العمل- أصبح لزاما على الدولة أن تتدخل لحماية الطرف الضعيف في العلاقة وهو العامل، وتخصّص له قدرا من الحماية في مواجهة الآثار السلبية للتقلبات الاقتصادية، بشكل يسمح للمستخدم بتخطي الأزمة التي تمرّ بها مؤسسته دون التضحية بمصالح العمّال، لأنّ إصلاح الاقتصاد ضرورة اقتصادية وحماية العمّال ضرورة اجتماعية.

وقد جاء عنوان الأطروحة متضمنا الخوصصة والتسريح الاقتصادي، باعتبارهما السببين الرئيسيين اللذان أثّرا بشكل مباشر على حقوق العمّال، ووصل هذا التأثير إلى حد تهديد استقرارهم المهني والاجتماعي، كما أنّ الخوصصة تتقاطع مع التسريح الاقتصادي في الأسباب، كون أنّ أسبابهما اقتصادية بالدرجة الأولى (صعوبات اقتصادية، تحولات تكنولوجية، اختلالات، أزمات...)، وقد تكون الخوصصة سببا من أسباب التسريح الاقتصادي، لكن ليس كل تسريح اقتصادي سببه الخوصصة، في حين أنّ آثارهما قد تكون واحدة وهي الاستغناء عن خدمة العمال، لهذا كان التركيز على كيفية حماية العمّال من آثار الخوصصة والتسريح الاقتصادي معا.

ومن هنا يمكن القول أنّ تنفيذ السياسات الاقتصادية الرائجة حاليا، من خوصصة وتسريح اقتصادي يتطلب – وبحكم الضرورة – أن ترافقها مراجعة جدّية لهذه السياسات وتصحيح مساراتها، وخاصّة فيما يتعلق بتعزيز الحماية القانونية للعامل، وهو أمر يتطلب تفعيل دور الدولة وفق تصور جديد، باعتبار أنّ اعتناق سياسة الخوصصة وخفض الأجور وتسريح العمّال والاتجاه نحو اقتصاد السوق لا يمكن أن يلقى نجاحا إلاّ في إطار دولة قوية، تضع الأسس القانونية التي تضمن تحقيق أكبر قدر من الحماية الاجتماعية، وتضع الحلول البديلة لحماية العامل من النتائج المتمخضة عن الخوصصة والتسريح الاقتصادي.

ثانيا: أهمية البحث:

لما كانت التحولات الاقتصادية المعاصرة تركّز على معالجة المشكلات الاقتصادية البحتة دون الاكتراث بالنواحي الاجتماعية، وخاصّة فيما يتعلق بالطبقات العاملة، فإنّ أهمية البحث تكمن في تسليط الضوء على الحماية القانونية للعامل في ظل الخوصصة والتسريح الاقتصادي، باعتبار أنّ العامل هو أساس كل تقدم اقتصادي وكل تطور صناعي، ممّا يستوجب توفير ضمانات قانونية للعامل

المسرّح لأسباب اقتصادية، سواء تعلق الأمر بالضمانات الإجرائية أو الموضوعية، إضافة إلى وجوب احترام الضوابط التي تحكم عملية التسريح، كما يستوجب توفير ضمانات أخرى يمكن أن تحدّ من الآثار السلبية المحتملة للخوصصة، كقاعدة تفعيل استمرار عقود العمل في حالة انتقال ملكية المؤسسة، إضافة إلى تفعيل دور المساهمة العمّالية في المؤسسات المخوصصة، وما يستتبع ذلك من وضع آليات مناسبة لتحقيق التوازن بين التنمية الاقتصادية من جهة والتنمية الاجتماعية من جهة أخرى، وإذا كان الاستغناء عن العمال وتسريحهم من عملهم تحت ضغط التحولات الاقتصادية والتطورات العلمية نتيجة حتمية، وأمر لا مفرّ منه، فإنّه يجب علينا أن نسعى لإيجاد حل للأعراض الجانبية للخوصصة والتسريح الاقتصادي، وإلاّ ضاعت حقوق العامل باسم الاصلاحات.

وعليه يعتبر موضوع الحماية القانونية للعامل في ظل الخوصصة والتسريح الاقتصادي من أهم مواضيع الساعة، خاصة بعد اتجاه معظم دول العالم ومنها الجزائر نحو خوصصة القطاع العام، وما يستتبعه من تغير في ملكية المؤسسة المستخدمة، وما يسبّبه من آثار اجتماعية للطبقة العاملة، إضافة إلى موجة التسريحات لأسباب اقتصادية التي طالت معظم المؤسسات الاقتصادية، وما نتج عنها من فقدان العمّال لمناصبهم، على أساس أنّ المستخدم في القطاع الخاص يبحث عن المردودية الاقتصادية ولو كانت على حساب حقوق العمّال ومكاسبهم، ولهذا يعوّل كثيرا على تدخل الدولة –عن طريق سن التشريعات الملائمة– لإقامة التوازن بين المصالح الاقتصادية والضرورات الاجتماعية، حتى لا تكون نتيجة هذه الإصلاحات وخيمة على المجتمع ووبالا على الطبقة العاملة.

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع: لقد وقع اختيارنا على هذا الموضوع لأسباب موضوعية قائمة على الاعتبارات التالية:

– تزايد تسريحات العمّال باسم الضرورات الاقتصادية والإصلاحات الهيكلية، وما تسببت فيه هذه السياسات من فقدان العمال لحقوقهم ومكاسبهم.

– انسحاب الدولة من المجال الاقتصادي وكفّها عن إنشاء المؤسسات الاقتصادية، وتخليها عن إدارة المؤسسات القائمة وتحويلها إلى الملكية الخاصة.

– وضع الاعتبارات الاقتصادية والتجارية في مقدمة الأولويات، وعلى حساب الاعتبارات الاجتماعية، كالتخلي عن الالتزام بتوفير مناصب العمل وخفض الأجور وتسريح العمال.

- ضياع مكتسبات وحقوق العمال التي ناضلوا من أجل الحصول عليها عقودا من الزمن، إلى أن وصل الوضع إلى ضياع الحق في العمل، في إطار عولمة الاقتصاد والعمل.

- استعداد الجزائر للانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة(OMC)، وما يتبعه من رفع للحواجز الجمركية مع صعوبة منافسة الإنتاج الوطني للمنتوجات العالمية، وما قد يسببه من كساد للسلع الوطنية، ويمكن أن ينتهي بحتمية غلق المصانع التي لم تصمد في وجه المنافسة وتسريح عمالها.

- ظهور الأزمة المالية الراهنة وما قد تسببه من صعوبات وأزمات للمؤسسة الاقتصادية، والتي من شأنها أن تنتهي حتما بضرب الاستقرار المهني للعامل.

رابعا: الدراسات السابقة: إنّ الدراسات التي اهتمت بحماية العمّال من آثار التحولات الاقتصادية، وبقانون العمل ككل قليلة جدّا – على حد علمنا-، سواء على المستوى الوطني أو العربي أو الدولي، وأثناء إنجاز لهذه الأطروحة لم نعثر على أي موضوع يتناول حماية العمّال في ظل الخوصصة والتسريح الاقتصادي، إلاّ أنّ هناك دراسات تتقاطع مع موضوعنا جزئيا، كأطروحة الدكتورة معاشو نبالي فطة الموسومة بعنوان إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمّال المسرحين لأسباب اقتصادية، حيث تناولت الباحثة في الجزء الثاني من أطروحتها سلطات المستخدم في تنظيم الشغل، ثم ضمانات العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، إضافة إلى مؤلف الدكتور عطا الله أبو حميدة الذي تناول فيه التسريح لسبب اقتصادي، من حيث المفهوم والإجراءات والآثار، وتطرّق فيه لبعض أشكال الحماية، إلاّ أنّه لم يتناول كل الضمانات القانونية لحماية العامل، وأهمها الإحالة على صندوق البطالة ودوره في تقديم الدعم والحماية للعمال المسرحين، وتضاف إلى هذه الدراسات دراسة الدكتورة فتحي وردية التي تناولت فيها ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري.

أمّا عن حماية العمّال في ظل الخوصصة فلم نسجّل أية دراسة عالجت هذا الموضوع من وجهة نظر قانونية ما عدا دراسة الدكتورة صبايحي ربيعة، التي تناولت موضوع الخوصصة بنقل ملكية المؤسسات العامة، وبهذا تكون قد تعرضت لدراسة الخوصصة بصفة عامة دون التطرق للوسائل التقنية والآليات القانونية لحماية العمال الذين تمت خوصصة مؤسساتهم، لكون هذه الأمور تخرج عن نطاق دراستها.

ويلاحظ أنّ جل الدراسات التي اهتمت بالخوصصة عالجتها من وجهة نظر اقتصادية بحتة، ماعدا الدراسة التي قدمها الدكتور الحسن محمد محمد سباق، بعنوان أثر الخصخصة على حقوق العمّال، والدراسة المستفيضة للدكتور محمد عبدالله الطاهر، بعنوان الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، والتي كان لها الفضل الكبير في إثراء موضوع دراستنا.

خامسا: صعوبات البحث: من الطبيعي أنّ أي باحث ستصادفه صعوبات وعوائق أثناء إعداد بحثه، ومن الصعوبات التي واجهتنا وتمكننا من تذليلها نسبيا بعون الله:

- قلّة المراجع سواء الجزائرية أو العربية، بسبب عدم اهتمام الباحثين الجزائريين بقانون العمل ككل، مع صعوبة الحصول على المراجع الفرنسية وتحمّل جهد إضافي في ترجمتها – في حالة الحصول عليها–.
- صعوبة حصر النصوص القانونية التنظيمية التي تحيلنا إليها القوانين الجزائرية بسبب عدم تحيين المعلومات على المواقع الالكترونية المتخصصة، على عكس ما هو موجود عند الفرنسيين، حيث أنّه وبمجرد البحث عن نصّ قانوني يمكن للباحث أن يتعرّف على كل ما يتعلق به من قوانين، سواء كانت سابقة أو لاحقة، لكون أنّ جميع مواقعهم محيّنة.
- صعوبة الحصول على المادة الأولية غير المنشورة من الجهات الإدارية المعنية، كالإحصاءات المتعلقة بعدد البطالين ضحايا الخوصصة والتسريح الاقتصادي، والتعليمات الداخلية، بسبب رفض تعاون الإدارة مع الباحث.
- كثرة التعديلات التي طالت قانون العمل الفرنسي ابتداء من سنة 2005، حيث خضع لتعديلات في 2006،2007، وفي عام 2008 صدر قانون جديد، ممّا شكّل لنا متاهة، حيث تغيّرت أرقام المواد ومحتواها، وأصبح استعمال المراجع القديمة أمر غير عملي، لأنّها ستحيلنا إلى مواد ملغاة ويصعب علينا البحث عمّا يقابلها في القانون الجديد، ناهيك عن التعديلات التي طرأت على هذا القانون في 2009، 2010، 2011 و2012.

سادسا: إشكالية البحث:

إذا كان إصلاح المؤسسة الاقتصادية وتطهيرها وعلاج اختلالاتها ضرورة اقتصادية فإنّ حماية العمّال ضرورة اجتماعية، فكيف يمكن التوفيق بين الضرورتين لمواجهة الاختلالات الاقتصادية ورفع كفاءة الأداء المالي للمؤسسات دون التضحية بمصالح العمّال وبحقوقهم المكتسبة؟

ويندرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية التي بالإجابة عليها نكون قد أجبنا على الإشكالية الرئيسة.

-كيف عالجت القوانين العمّالية مسألة الخوصصة والتسريح الاقتصادي، بشكل يسمح للمستخدم بتخطي الأزمة التي تمرّ بها مؤسسته دون التضحية بمصلحة العمّال وحقهم في الحماية الاجتماعية ؟

-إذا فشلت التدابير الأولية للمحافظة على مناصب العمل، فإلى أي مدى وفّقت التشريعات العمّالية في حماية العمّال الذين تمت خوصصة مؤسساتهم والذين هم محل تسريح اقتصادي؟

-ما هي الحلول البديلة لحماية العامل من النتائج المتمخضة عن الخوصصة والتسريح الاقتصادي ؟ وما هي الضمانات والآليات التي وفّرها المشرع للعمّال الذين تمت خوصصة مؤسساتهم والمسرحين لأسباب اقتصادية والمهددين بالتسريح ؟ وكيف يمكن التخفيف من الآثار السلبية للخوصصة والتسريح الاقتصادي؟

سابعا: منهج البحث:

استدعت طبيعة موضوع الدراسة الاعتماد على العديد من مناهج البحث، وذلك للإحاطة – قدر الإمكان- بالمسائل القانونية التي تناولتها الدراسة، وفي هذا الإطار استعنا بالمنهج القانوني التحليلي في جلّ موضوعات الرسالة، خاصّة فيما يتعلق بتحليل المواد القانونية، سواء الواردة في قوانين الخوصصة أو في النصوص التشريعية والتنظيمية لعلاقات العمل، أمّا المنهج المقارن فقد وظفناه عند الحديث عن الضوابط القانونية للتسريح، وعند الحديث عن الضمانات المقررة لحماية حقوق العمّال في ظل الخوصصة والتسريح الاقتصادي، حيث كانت هذه المسائل محل مقارنة بين التشريع الجزائري والفرنسي والمصري، واستعملنا هذا المنهج بغرض كشف التفاوت بين التشريعات في توفير الحماية

المطلوبة للعامل، وظهرت أهمية المنهج التاريخي مثلا عندما قمنا بتتبع التطور التاريخي لمسار الخوصصة وعند دراسة التطور التاريخي لقضاء العمل.

ثامنا: خطة البحث:

بما أنّ موضوع الدراسة يدور حول الحماية القانونية للعامل في ظل الخوصصة والتسريح الاقتصادي، باعتبارهما أهم تحولين اقتصاديين ضمن التحولات الاقتصادية الراهنة، وبما أنّ دراستنا قد اقتصرت على تحولين فقط، وتماشيا مع إشكالية البحث، فإنّ خطة الموضوع ستكون ثنائية مكوّنة من بابين:

تناولنا في **الباب الأول** الحماية القانونية للعامل في ظل الخوصصة، وقسّمنا هذا الباب إلى ثلاثة فصول اقتضتها طبيعة الموضوع، حيث تناولنا في **الفصل الأول** ماهية الخوصصة من مفهوم ودوافع اللجوء إليها وشروط تطبيقها وأساليب تنفيذها، في حين خصّصنا **الفصل الثاني** للضمانات القانونية المقررة لحماية العامل في ظل الخوصصة، مركّزين على تفعيل قاعدة استمرار عقود العمل في حالة انتقال ملكية المؤسسة، وعلى تفعيل دور المساهمة العمّالية في المؤسسات المخوصصة، أمّا **الفصل الثالث** فقد تناولنا فيه آثار الخوصصة على حقوق العمّال، وخصّصنا بالذكر تأثير الخوصصة على الاستقرار المهني للعامل وتأثيرها على أجر العامل.

أمّا **الباب الثاني** فقد خصّصناه للحماية القانونية للعامل في ظل التسريح الاقتصادي، وقسّمنا هذا الباب إلى ثلاثة فصول، حيث تناولنا في **الفصل الأول** مفهوم التسريح الاقتصادي وتمييزه عن الصور الأخرى لإنهاء عقد العمل، في حين خصّصنا **الفصل الثاني** للضوابط الموضوعية والشكلية للتسريح، أمّا **الفصل الثالث** فقد تناولنا فيه الضمانات المقررة لحماية العامل المسرح اقتصاديا، وخصّصنا بالذكر الضمانات الموضوعية والضمانات الإجرائية.

وأنهينا دراستنا **بخاتمة** عرضنا فيها مختلف النتائج المتوصل إليها، وكذا التوصيات والاقتراحات التي من شأنها حماية حقوق العامل في ظل الخوصصة والتسريح الاقتصادي.

وعليه سوف ندرس موضوع الحماية القانونية للعامل في ظل الخوصصة والتسريح الاقتصادي كما يلي:

الباب الأول: الحماية القانونية للعامل في ظل الخوصصة

الباب الثاني: الحماية القانونية للعامل في ظل التسريح الاقتصادي.

الباب الأول

الحماية القانونية للعامل في ظل الخوصصة

شهد القطاع العام خلال العقدين السادس والسابع من القرن العشرين نموا كبيرا، حيث تعاظم دور الدولة في المجالات الاقتصادية، المالية والاجتماعية على نحو أصبحت فيه المشرف والمهيمن على النشاط الاقتصادي، على أساس أنّ الرخاء الاقتصادي والاجتماعي يقتضي توسيع دور الدولة، وقد لقي هذا المفهوم تشجيعا من العديد من الهيئات الدولية كالأمم المتحدة والبنك الدولي وصندوق النقد الدولي التي لا تتعامل إلاّ مع القطاع العام.

وفي هذه المرحلة أصبحت الدولة تمارس وظائف متعددة اقتصادية واجتماعية، بعدما كان دورها لا يتعدى الدفاع والأمن وإقامة العدل (الدولة الحارسة)، ويهدف تدخّل الدولة في المجال الاقتصادي والاجتماعي إلى ضمان النمو الاقتصادي وزيادة الدخل وتوجيه الاقتصاد وفق أسس علمية، فهي تتدخل بواسطة مؤسساتها المالية لمنع حدوث أزمات اجتماعية أو اقتصادية، خاصة في مجال تنظيم علاقات العمل وضبط الأجور، ويتعدى دور الدولة إلى مجالات أخرى كالاستثمار والتخطيط والتشريعات الاجتماعية، وعلى الرغم من أنّ النتائج كانت متماشية مع أهداف الدولة وتطلعاتها، خاصّة ما يتعلق منها بتوفير الوظائف وضبط الأسعار، إلاّ أنّ التكاليف المتمخضة عن ذلك كانت باهظة، إذ أدت إلى تدهور مستمر في الأوضاع المالية للمؤسسات العامة، وأصبحت بذلك تشكّل عبئا ثقيلا على ميزانية الدولة، نظرا لضخامة قيمة الدعم الذي تقدّمه سنويا للمؤسسات الاقتصادية العاجزة.

وبحلول العقد الثامن من القرن العشرين طرأ تحول هام على وظائف الدولة ينبئ ببزوغ مرحلة جديدة ينكمش فيها دور الدولة في النشاط الاقتصادي، فبدأت الدعوة إلى تقليص دورها وتخليها عن بعض وحدات القطاع العام للقطاع الخاص، وضرورة إخضاع المؤسسات العامة لقوى السوق وآلياته، فبرزت الخوصصة كحل عملي لمواجهة الاختلالات الاقتصادية والارتقاء بمستوى الكفاءة والأداء.[1]

---

[1] د/ رابح رتيب، الآثار الاجتماعية والمالية للخصخصة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، عدد خاص بعنوان: الأوضاع القانونية والاقتصادية للعمل في ظل المتغيرات المحلية والعالمية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد 21، أفريل 1997،ص 86.

وإذا كانت الخوصصة هي الحل الاقتصادي لمواجهة الاختلالات الاقتصادية ورفع كفاءة الأداء المالي للمؤسسات، فإنّه لا يجب أن تكون هذه الجوانب الإيجابية اقتصاديا على حساب حقوق العمّال المسرّحين أو المحولين من القطاع العام إلى القطاع الخاص، وهنا يجب على الدولة أن تتدخل لتحقيق التوازن بين النجاعة الاقتصادية للمؤسسة وحماية حقوق العمّال، سواء من خلال إشراكهم في عملية الخوصصة أو من خلال توفير الضمانات القانونية لحماية حقوقهم المترتبة عن الخوصصة، أو حتى من خلال التخفيف من الآثار السلبية لها، والبحث عن الحلول الكفيلة لمعالجة هذه الآثار بكيفية تحقق الربح الاقتصادي دون التضحية بمصالح العمّال، لأنّ إصلاح الاقتصاد ضرورة اقتصادية وحماية العمّال ضرورة اجتماعية.

وعلى هذا الأساس قسّمنا هذا الباب إلى ثلاثة فصول، تناولنا في الفصل الأول ماهية الخوصصة باعتبارها تحولا اقتصاديا هاما، في حين تناولنا في الفصل الثاني الضمانات القانونية لحماية حقوق العمّال في ظل الخوصصة، وخصّصنا الفصل الثالث لآثار الخوصصة على حقوق العمّال.

الفصل الأول
ماهية الخوصصة

تعتبر الخوصصة منهجا اقتصاديا وأسلوبا علميا، اعتمدت عليه العديد من الدول النامية والمتقدمة للتخلص من الحجم الزائد للقطاع العام، وتحقيق الكفاءة الاقتصادية بصفة عامة، بحيث أصبحت الخوصصة من أهم المصطلحات السائدة على الساحة الاقتصادية العالمية في منتصف السبعينات، بعد أن تصاعدت الدعوة في مختلف أرجاء العالم لنقل ملكية المؤسسات العامة إلى القطاع الخاص، نتيجة حالة الركود الاقتصادي الشديد المصحوب بنسب تضخم مرتفعة.[1]

وعليه يتطلب الحديث عن ماهية الخوصصة تحديد مضامينها وضبط مفهومها وشروط تنفيذها وأساليبها، وخاصة ما تعلّق بالأساليب الموجهة لمصلحة عمال المؤسسة المخوصصة، وعلى هذا الأساس سنتطرق لمفهوم الخوصصة في المبحث الأول ثم لشروط الخوصصة وأساليب تنفيذها في المبحث الثاني.

المبحث الأول
مفهوم الخوصصة ودوافع اللجوء إليها

رغم أنّ الخوصصة من المفاهيم التي ظهرت حديثا،-إذ يعود ظهورها إلى نهاية الستينات من القرن الماضي في كل من بريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية – إلاّ أنّ ما أكسبها درجة الأهمية التي أصبحت تحظى بها هو ذلك البرنامج الشامل الذي نفّذته حكومة المحافظين في بريطانيا بزعامة مارجريت تاتشر،[2] والذي شمل عدة قطاعات كالغاز، الكهرباء، الاتصالات، النقل، المياه، الإسكان والمطارات... مستهدفة تحسين نوعية الخدمات، وتبعتها في ذلك الولايات المتحدة الأمريكية في عهد رونالد ريغان، وقد قامت إدارة ريغان بتفعيلها بشدة لدرجة رواج نكتة مفادها أنّ أي اقتراح ممكن أن يصبح سياسة حكومية فعلية إذا وضعت عليه بطاقة التحول للقطاع الخاص.[3]

---

[1] د/ أحمد عارف العساف، سياسة الخصخصة وأثرها على البطالة والأمن الوظيفي للعاملين، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السابع، د س، ص 140.

[2] د/ محمد معن ديوب، المتطلبات الأساسية لنجاح برنامج الخصخصة، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 28، العدد الثاني، 2006، ص 95.

[3] د/ أحمد عارف العساف، المرجع السابق، ص 140.

وقد دفع نجاح التجربة البريطانية مختلف الدول إلى تطبيق برنامج الخوصصة ضمن سياسات إعادة الهيكلة والتصحيح الاقتصادي.[1]

ونظرا لحداثة مفهوم الخوصصة فإنّه يتعيّن علينا تحديد معنى هذا المصطلح، من خلال تعريفه وتتبع تطوره التاريخي في المطلب الأول، ثم تحديد مختلف الدوافع التي أدت إلى اللجوء للخوصصة في المطلب الثاني.

المطلب الأول
مفهوم الخوصصة

لا يزال مفهوم مصطلح الخوصصة محل جدل قانوني واقتصادي وفقهي، ولحد اليوم لم يتم الاتفاق على مصطلح موحد لعملية التحول نحو القطاع الخاص، حيث يختلف مفهوم هذه الكلمة من مكان إلى آخر ومن دولة إلى أخرى، نظرا لاختلاف البيئة الاقتصادية والاجتماعية التي نشأت فيها الخوصصة[2]، وعليه سنقف على التعاريف التي قيلت في الخوصصة في الفرع الأول، ثم نستقرأ التطور التاريخي لمسار الخوصصة في الفرع الثاني.

الفرع الأول
تعريف الخوصصة

الخوصصة هي الترجمة العربية للمصطلح الإنجليزي privatization وللمصطلح الفرنسي privatisation ، ويعتبر هذا المصطلح من المصطلحات الحديثة، إذ ظهرت هذه الكلمة في المعاجم الغربية لأول مرة عام 1983 في قاموس ويبستر في طبعته التاسعة «Webster's New Collegiate Dictionnary » ، وتم تعريفها على أنّها تحويل الأعمال والمشاريع الحكومية إلى الملكية الخاصة، غير أنّ هذه الكلمة أخذت تضم مفهوما أشمل يرمز إلى أسلوب جديد في النظر إلى متطلبات وحاجات

[1] د/ محمد معن ديوب، المرجع السابق، ص 98.

[2] انظر في ذلك:

Khadidja BENMESSAOUD,« La privatisation Opportunité: pour le développement des PME », sur le site : fseg.unitlemcen.dz/larevue09/Khadidja%20BENMESSAOUD.pdf.

المجتمع، وإعادة النظر في دور الحكومة في تلبية هذه الحاجات،[1] وقد ارتبط مفهوم هذا المصطلح بالسياسة التي انتهجتها رئيسة وزراء بريطانيا مارغريت تاتشر، والتي مفادها تحويل المؤسسات المملوكة للدولة والمشاريع الحكومية إلى القطاع الخاص.[2]

وقد انتشر مصطلح « privatization » منذ ذلك الوقت ، غير أنّه ولغاية اليوم لا يوجد له تعريب موحد في اللغة العربية، ومن أبرز المصطلحات العربية التي تقابل المصطلح الإنجليزي «privatization» الخوصصة، الخصخصة، التخصيصة، التخصيص، الخاصية، التخاصية، المخاصة، تمليك الخواص، تمكين الخواص، الاستخصاص، كما يميل البعض إلى استعمال مصطلح تنامي القطاع الخاص والتحول نحو القطاع الخاص،[3] وهناك من الباحثين من يستعمل مصطلحات أخرى للدلالة على عملية التحول نحو القطاع الخاص كخروج الدولة من الاقتصاد، التفويت في تونس والأهلنة في العراق، الرأسمالية الشعبية في الشيلي وسيرلانكا، الديمقراطية الاقتصادية في كوستاريكا وجاميكا،[4] وهناك من الدول من استعملت مصطلحات أخرى كالباب المفتوح(Open-Door)، الشعبوية، التاتشرية، اللاتأميم، ومع ذلك يبقى اصطلاح الخصخصة أكثر انتشارا واستعمالا، وأكثر تذوقا وإدراجا في العمل وأكثر دلالة على الترجمة العربية للمصطلح الانجليزي privatization»، [5] والدليل على ذلك أنّ مجمع اللغة العربية في مصر أقرّ استعمال كلمة خصخصة دون غيرها من المصطلحات،[6] أمّا في المغرب والجزائر فتسمى هذه العملية بالخوصصة وفقا للنصوص القانونية الرسمية السارية المفعول، ولهذا سنستخدم في هذه الدراسة مصطلح **الخوصصة** دون غيره من المصطلحات الأخرى.

ويأتي اصطلاح التخصيص على وزن التفعيل، وقد ورد في المعجم الوجيز أنّ التخصيص مشتق من الفعل خصّص، ويعني خصّه بالشيئ خصوصا وخصوصية، واختص بكذا خصّه به،

---

[1] ساقس ي، س، التخاصية المفتاح لحكومة أفضل، ترجمة سارة أبو الرب، مركز الكتب الأردني، 1989، ص 11.

[2] محمد زرقون، انعكاسات استراتيجية الخوصصة على الوضعية المالية للمؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة بعض المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مجلة الباحث، عدد 7 ورقلة، الجزائر 2009-2010 ، ص 154.

[3] د/ محمد عبد الله الطاهر، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت، 2004، ص 156.

[4] د/ مهند ابراهيم علي فندي الجبوري، النظام القانوني للتحول إلى القطاع الخاص، الخصخصة، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمّان، الأردن، 2007. ص 19.

[5] الحسن محمد محمد سباق، أثر الخصخصة على حقوق العمال، رسالة دكتوراه في الحقوق، جامعة أسيوط 2006، ص 20.

[6] د/ مهند ابراهيم علي فندي الجبوري، المرجع السابق، ص 19.

والخاصة ضد العامة، وكلمة خصّ تعني انفرد بالشيئ، وتخصّص انفرد وصار خاصا، وخاص تعني فردي.[1]

وقد اصطلح اللغويون على أنّه لتأكيد المعنى وتعظيمه يكرر الحرفان الأول والثاني من المصدر الثلاثي للفعل كأن يقال خصخص، زلزل، حصحص.

وعلى الرغم من اختلاف مسميات هذا المصطلح إلاّ أنّها تتفق على مفهوم واحد هو التحول إلى القطاع الخاص.[2]

أمّا عن تعريف التحول إلى القطاع الخاص اصطلاحا فإنّه يثير عدة إشكالات مردها تطور المفهوم الاقتصادي لهذه العملية من حيث الأشكال والأساليب، فإذا كان التحول إلى القطاع الخاص يعني نقل ملكية المؤسسات العامة إلى القطاع الخاص، فإنّ هذا المفهوم قد تطور ليشمل أيضا إدارة المؤسسات العامة من طرف القطاع الخاص عن طريق عقود الإيجار وعقود الإدارة، فضلا على أنّ إدارة المؤسسة العامة عن طريق مبادئ وأساليب القطاع الخاص من قبل الدولة نفسها يدخل ضمن أساليب التحول إلى القطاع الخاص، وعليه عرّف التحول إلى القطاع الخاص بأنّه تقليص دور الدولة في الاقتصاد، غير أنّ ما يعيب هذا التعريف أنّه لم يبيّن صور التحول إلى القطاع، الأمر الذي حددته تعاريف أخرى، فقد عرّف أيضا بأنّه «إدارة المؤسسة على أساس تجاري من خلال نقل ملكيتها كليا أو جزئيا للقطاع الخاص أو بتأجير خدمات إدارة محترفة تضطلع بمهمة تسيير المؤسسة.[3]»

وما يلاحظ على هذا التعريف أنّه أدق من سابقه، لأنّه يبيّن الهدف من التحول إلى القطاع الخاص وهو إدارة المؤسسة على أساس تجاري، وأنّه لا يهدف إلى مجرّد نقل ملكية المؤسسات العامة إلى القطاع الخاص أو إدارتها من طرفه، كما بيّن هذا التعريف أساليب التحول إلى القطاع الخاص، فقد يكون عن طريق نقل الملكية، وهذا المفهوم يكون مناقضا لمفهوم التأميم الذي يعني نقل الملكية الخاصة إلى القطاع العام أو عن طريق نقل إدارة المؤسسات العامة إلى القطاع الخاص.[4]

---

[1] المعجم الوجيز، مجمع اللغة العربية، الطبعة الأولى، 1980، ص 199.

[2] د/أحمد محمد محرز، النظام القانوني للخصخصة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص 05.

[3] د/ مهند ابراهيم علي فندي الجبوري، المرجع السابق، ص 21.

[4] المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

أمّا المشرّع الجزائري فقد تناول تعريف الخوصصة من خلال الأمر 95-22 المتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية، ثم تلاه التعريف الذي جاء به الأمر 01-04 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية وخوصصتها.

وبالرجوع إلى المادة الأولى من الأمر 95-22 نجدها تعرّف الخوصصة كالتالي « تعني الخوصصة القيام بمعاملة أو معاملات تجارية تتجسد:- إمّا في تحويل ملكية كل الأصول المادية أو المعنوية في مؤسسة عمومية أو جزء منها، أو كل رأسمالها أو جزء منه لصالح أشخاص طبيعيين أو معنويين تابعين للقانون الخاص – وإمّا في تحويل تسيير مؤسسة عمومية إلى أشخاص طبيعيين أو معنويين تابعين للقانون الخاص، وذلك بواسطة صيغ تعاقدية يجب أن تحدّد كيفيات تحويل التسيير وممارسته وشروطه.[1]»

أمّا الأمر 01-04 فقد عرّف الخوصصة من خلال المادة 13 منه والتي تنصّ على مايلي:« يقصد بالخوصصة كل صفقة تتجسّد في نقل الملكية إلى أشخاص طبيعيين أو معنويين خاضعين للقانون الخاص من غير المؤسسات العمومية، وتشمل هذه الملكية: -كل رأسمال المؤسسة أو جزء منه تحوزه الدولة بصفة مباشرة أو غير مباشرة و/أو الأشخاص المعنويون الخاضعون للقانون العام، وذلك عن طريق التنازل عن أسهم أو حصص اجتماعية أو اكتتاب للزيادة في رأس المال، - الأصول التي تشكل وحدة استغلال مستقلة في المؤسسات التابعة للدولة.[2]»

ومن خلال استقراء النصّين يتضح أنّ التعريف الأول قد جمع بين خوصصة التسيير وخوصصة الملكية، في حين أنّ النصّ الثاني الذي ألغى النصّ الأول قد جعل الخوصصة تقتصر على نقل ملكية المؤسسة إلى أشخاص تابعين للقانون الخاص دون أن يتضمن أي إشارة إلى خوصصة التسيير بالصيغ التعاقدية، كما يتضح أنّ المشرّع قد تفادى بعض الأخطاء المنهجية التي ارتكبها في تعريف الخوصصة من خلال الأمر 95-22، إذ نصّت المادة 13 من الأمر 04-01 على أنّ نقل الملكية يكون إلى الأشخاص التابعين للقطاع الخاص من غير المؤسسات العمومية، فبإضافة عبارة المؤسسات العمومية يكون المشرّع قد صحّح الخطأ الوارد في المادة الأولى من الأمر 95-22 والتي اكتفت بتحويل الملكية

[1] انظر المادة الأولى من الأمر 95-22 المؤرخ في 26 أوت 1995 المتضمن خوصصة المؤسسات العمومية، ج ر، العدد 48، والملغى بالأمر 01-04 الذي سيذكر لاحقا.

[2] انظر المادة 13 من الأمر 01-04 المؤرخ في 22 أوت 2001، المتضمن تنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخوصصتها، ج ر، العدد 47.

لصالح أشخاص تابعين للقانون الخاص، وهو ما قد يفسّر من طرف البعض على أنّه إجازة لتمديد هذا التحويل إلى المؤسسات العمومية الاقتصادية باعتبارها خاضعة هي الأخرى للقانون الخاص وهو ما يفرغ الخوصصة من محتواها.

الفرع الثاني
التطور التاريخي للخوصصة

يعود ظهور فكرة الخوصصة بالمفهوم الحالي إلى سبعينيات القرن العشرين، غير أنّ التاريخ قد كشف لنا عن ظهور بوادرها بمئات السنين، وعليه سنتتبع تاريخها قبل سبعينيات القرن العشرين في الجزئية الأولى، ثم نعرّج على تطورها التاريخي بعد سبعينيات القرن العشرين في الجزئية الثانية، ونخصص الجزئية الثالثة لمسار الخوصصة في الجزائر.

أولا: التطور التاريخي للخوصصة قبل سبعينيات القرن العشرين: يمكن إرجاع تطبيق فكرة الخوصصة تاريخيا إلى العلاّمة ابن خلدون عندما تحدث عن أهمية اضطلاع القطاع الخاص بالإنتاج قبل أكثر من 600 سنة أي في 1377 حيث تبنى في مقدمته المشهورة مبدأ الخوصصة في الفصل الأربعين، وأنكر على الدولة القيام بأعمال هي من اختصاص القطاع الخاص، ونصح بعدم تدخل الدولة في النشاط التجاري والاقتصادي، مبررا ذلك بأنّ " التجارة من السلطان مضرّة بالرعايا ومفسدة للجباية " بمعنى على الدولة أن تتخلى عن التجارة للخواص وتتولى مهمة جمع الجباية ونشر العدل (الدولة الحارسة) حتى يطمئن الأفراد في استثمار أموالهم وتنميتها.[1]

ويرى ابن خلدون أنّ مزاحمة الدولة للأفراد يؤدي إلى اختلال السوق وإعاقة الاستثمار، - فبالنسبة لاختلال السوق: يرى أنّ تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي يؤدي إلى القضاء على المنافسة واتخاذ الدولة وضعا احتكاريا بالنظر إلى قوتها الاقتصادية واعتمادها على نفوذها في البيع والشراء، وهو ما يتناقض ونشاط السوق الذي يتطلب وجود تنافس بين أفراد متكافئين في اليسر والنفوذ، -أمّا بالنسبة لإعاقة الاستثمار: فيرى أنّ مزاحمة الدولة للخواص من شأنه أن يؤدي إلى

[1] د/أحمد جمال الدين عبد الفتاح موسى، قضية الخصخصة، دراسة تحليلية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد 13، أفريل 1993، ص242.

تراجع النشاط الاستثماري للأفراد وتناقص أموالهم ممّا يؤثر سلبا على عائدات الجباية، وقد أكّد ابن خلدون فشل المزاحمة وتدخل الدولة في الاقتصاد، مبررا ذلك بأنّ أرباح المشروعات التي تنفذها الدولة أقلّ من عوائد الجباية.[1]

وقد ظهرت بالفعل عمليات تحول إلى القطاع الخاص عبر التاريخ، وفي مناطق متفرّقة وفي أوقات متباينة، ففي العصر الأموي تدخّل القطاع الخاص لتنفيذ بعض الأشغال العامة بدلا من الحكومة المركزية بسبب ارتفاع كلفة قيام الحكومة بالتنفيذ أو بسبب افتقارها للخبرة والدراية.[2]

وكتب آدم سميث عن الخوصصة في 1762 مناديا بضرورة إطلاق كفاءة السوق وإطلاق آلياته وترك الحرية للقطاع الخاص، واستبعاد تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي، لأنّ الكفاءة التامة للسوق لا تسمح للدولة إلاّ بدور محدود في الحياة الاجتماعية يتمثل في الدفاع الوطني وتوفير الحماية للمواطنين (الأمن والعدالة)، والعناية بالمؤسسات العامة وإقامة المشاريع التي تعود بالنفع على المجتمع وليس من طبيعتها أن تحقق أرباحا تغطي نفقاتها.[3]

ولهذا يرفض آدم سميث تدخل الدولة في الأنشطة الاقتصادية مبررا ذلك بأنّ ترك المنافسة وحدها لتنظيم الأنشطة الاقتصادية من شأنه أن يكون أكثر كفاءة وأكثر عدالة، ويرى أنّ تدخل الدولة في السوق عن طريق فرض القيود على الواردات أو منحها إعانة للصادرات أو تقييدها للمنافسة بين المشروعات أو تحديدها لمستوى الأرباح والفوائد والأجور من شأنه إحداث اختلالات وإفساد السوق، ويرى في هذا الإطار أنّه يجب على الدولة أن تتخلى عن دور لن تستطيع القيام به دون أن تقع في الخطأ بألف طريقة.[4]

كما نادى بتصفية ملكية الدولة للقطاع العام، معتبرا ذلك أحد الحلول اللاّزمة لتخطي أزمة الكساد وإحداث الإنعاش الاقتصادي.[5]

---

[1] ابن خلدون عبد الرحمان بن محمد، مقدمة ابن خلدون، تقديم وتحقيق إيهاب محمد إبراهيم، مكتبة ابن سينا للطبع والنشر، القاهرة، 2009، ص 293، وانظر كذلك كل من: د/جمال الدين محمود الكردي، التنظيم القانوني للخصخصة، دار النهضة العربية، القاهرة 1998، ص 11، ود/صبايحي ربيعة، الخوصصة بنقل ملكية المؤسسات العامة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، الجزائر، 2009، ص12، ود/أحمد جمال الدّين عبد الفتاح موسى، دروس في الاقتصاد السّياسي، القسم الأوّل، تاريخ الفكر الاقتصادي، المنصورة، المكتبة العالميّة، 1992.

[2] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 151.

[3] د/أحمد جمال الدين عبد الفتاح موسى، قضية الخصخصة، المرجع السابق، ص 228.

[4] المرجع نفسه، ص 229.

[5] د/صبايحي ربيعة، المرجع السابق، ص 12.

وفي عام 1836 اتجه محمد علي باشا حاكم مصر إلى إنهاء نظام الاحتكار في كل ولايات الامبراطورية العثمانية تحت ضغط الأزمة الاقتصادية وضغوط بريطانيا، وذلك بمنح ضباط الجيش وكبار موظفي الدولة مشاريع خاصة بدلا من رواتبهم ومعاشاتهم، وهو ما يمثل استبعادا لنظام الاحتكار.

كما شهد العالم في الفترة المعاصرة عدة نماذج للخوصصة نذكر منها:

-عرض شركة الكهرباء والتعدين الألمانية للبيع للجمهور في 1953 ثم تبعتها شركة فيبا(veba) ولوفتهانزا(Lufthansa) ، فولكس فاقن، وقد قوبلت عملية إلغاء تأميم شركة فولكس فاقن بالترحيب كنموذج مثالي لعملية الخوصصة.

أمّا بريطانيا التي تعد مهدا للخوصصة، فقد تراجعت عن سياسة التأميم عام 1953 بعد الفشل الاقتصادي والاجتماعي لهذه السياسة التي انتهجتها في 1951، حيث قامت حكومة المحافظين بإلغاء التأميم بين 1953-1963 وشرعت في بيع بعض المؤسسات العامة للخواص تمهيدا لخوصصة القطاع العام، إلاّ أنّ ملامح الخوصصة بمفهومها الحالي لم تظهر إلاّ في سبعينات القرن العشرين.[1]

ثانيا: التطور التاريخي للخوصصة بعد سبعينيات القرن العشرين: رغم أنّ بوادر اللجوء إلى الخوصصة كوسيلة للبحث عن النجاعة الاقتصادية ظهرت قبل سبعينيات القرن العشرين، إلاّ أنّ ظهورها كاتجاه حديث لنقل الملكية يعود إلى سنة 1970، حيث تبنى حزب المحافظين البريطاني مبادرة تخليص النشاط الاقتصادي من التسيير البيروقراطي في عهد هيث (Heath)، **وفي** سنة 1971 تمّ تحضير مسودة لبرنامج الخوصصة على يد (Rodes BOYSON) مبرزا مظاهر الخلل في التسيير الحكومي للمؤسسات الصناعية، ومبينا دور كفاءة السوق والمنافسة في تطوير وتحسين أداء المؤسسة الاقتصادية، وقد تزامن ذلك مع الدراسات التي كان يعدّها المركز السياسي للمحافظين، والتي أكّدت عدم صلاحية التأميمات إلاّ لعدد قليل من الاحتكارات، وكان أول توجه صريح نحو تطبيق الخوصصة بمفهومها الحالي من طرف حزب المحافظين برئاسة رئيسة الوزراء البريطانية مارجريت تاتشر عندما تولت رئاسة الحزب عام 1976.

[1] د/صبايحي ربيعة، المرجع السابق، ص 14.

وفي سنة 1984 بدأ مسار الخوصصة في بريطانيا يأخذ منحى واضحا، حيث باعت رئيسة الوزراء البريطانية إلى القطاع الخاص عدة مؤسسات هامة، ثم اتسعت أهداف هذه السياسة لتشمل التخلص من معظم الأنشطة الحكومية، وكان بيع شركة بريتش تيلكوم(British Telecom) نقطة تحوّل مهمة، بعدها تم بيع شركة الغاز البريطانية (British Gaz) والخطوط الجوية البريطانية (British Airways) وشركة البترول البريطانية(British Petroleum) ووحدات الإسكان ومرافق عامة.[1]

وقد شجّعت تجربة بريطانيا العديد من الدول المتقدمة على انتهاج نفس النهج وفي مقدمتها فرنسا، إلاّ أنّ المشرّع الفرنسي لم يضع تنظيما للخوصصة إلاّ في سنة 1986، وذلك بمقتضى القانون 86-793 على الرغم من وجود حالات للخوصصة أخذت عدة أشكال كمشاركة القطاع الخاص للقطاع العام في عدة مشاريع وتنازل مؤسسات القطاع العام على جزء من أصولها للقطاع الخاص، لكنّها تمت على أساس معايير اقتصادية ومالية دون تنظيم تشريعي، وعلى الرغم من حرص الحكومة على وضع آليات الرقابة على إنشاء فروع للمشروعات العامة أو التنازل عنها إلاّ أنّ هذه الآليات لم تخرج عن كونها قرارات إدارية لا تسد الفراغات التشريعية لموضوع التحول نحو القطاع الخاص بما يمكن معه القول بعدم شرعية خوصصة فروع المؤسسات العامة بل عدم دستوريتها.[2]

وعلى هذا الأساس قامت المنظمات النقابية بالطعن بعدم دستورية عملية الخوصصة لمخالفتها للدستور على أساس أنّ التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص يكون بمقتضى قانون وليس بقرار من السلطة التنفيذية،[3] وهذا ما تؤكده المادة 34 من الدستور الفرنسي.[4]

وقد تصدى القضاء الفرنسي لحالات الطعن بعدم الدستورية عند بحثه لحالات الخوصصة التي تمت دون سند تشريعي، فأصدر المجلس الدستوري قرارين صادرين في 25-26 جويلية 1986 يرخّص للسلطة التنفيذية إصدار التشريعات الفرعية في مجال الخوصصة على أساس حرفية نص المادة 34 من الدستور الفرنسي،[5] وبصدور قانون 86-912 في أوت 1986 من طرف البرلمان الفرنسي والمتعلق

---

[1] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 153.

[2] انظر في ذلك: Xavier VANDEDRIESSCH, Le transfert d’entreprises du secteur public au secteur privé : notion et competences, droit social, № 9-10 septembre- octobre, 1987,p702-703.

[3] د/أحمد محمد محرز، النظام القانوني للخصخصة، المرجع السابق، ص 28.

[4] انظر في ذلك: المادة 34 من الدستور الفرنسي المؤرخ في 4 أكتوبر 1958 والمراجع في نوفمبر 2011، متوفر على الموقع الإلكتروني: assembleé –nationale.fr والتي تنص على: «La loi fixe les regles concernant….-les nationalisation d’entreprises et les transferts de propriété d’entreprises du secteur public au secteur privé. »

[5] انظر في ذلك: Xavier VANDEDRIESSCH, op cit; p705.

بطرق الخوصصة،[1] ثم قانون 19جويلية 1993[2]، يكون قد اكتمل البناء القانوني لقانون الخوصصة، وأصبح متفقا مع الدستور، وخاصة مع نص المادة 24 منه التي تقضي بأنّ التحول من القطاع العام إلى الخاص لا يكون إلاّ بقانون وليس بقرار من السلطة التنفيذية.

كما شجّعت تجربة بريطانيا في مجال الخوصصة العديد من الدول المتقدمة والنامية على اعتناق سياسة الخوصصة، ومن بينها فرنسا التي سبق ذكرها وإسبانيا التي باعت كل حصصها في شركة ألفا روميو، وانسحبت من صناعة النسيج وقايضت على ديونها مع ألمانيا الغربية أنذاك، بنقل ملكية شركة سيات SEAT إلى شركة فولكس فاقن VOLKSWAGEN [3]، كما باعت إيطاليا أسهمها في شركة ألفا روميو وحصتها في شركة الخطوط الجوية القومية (ALITALIA)، أمّا اليابان فقد باعت الخطوط الجوية اليابانية للقطاع الخاص، وكذلك شركة نيبون NIPON للاتصالات السلكية واللاسلكية، وأصبحت ذات تمويل مستقل عن ميزانية الدولة، وباعت تركيا جسر البوسفور كمقدمة لنقل الملكية العامة للقطاع الخاص، واتخذت ماليزيا خطوات للتخلي عن الخطوط الجوية والنقل بالسكك الحديدية، وقامت أستراليا ببيع خطوط الطيران الأسترالية للحد من عجز الميزانية العامة.

وبحلول عام 1990 عمّ الإفلاس السياسي والاقتصادي في الاتحاد السوفياتي فتبنّت روسيا – باعتبارها الوريث الشرعي للاتحاد– سياسة الخوصصة، وبدأت الأرجنتين، سنغافورة، المكسيك والبرازيل باتخاذ إجراءات جذرية لنقل ملكية المؤسسات العامة للقطاع الخاص، إضافة إلى دول أمريكا اللاتنية، كالشيلي،كولومبيا وكوستاريكا، وبعض الدول الآسيوية كالهند، بنغلاديش، الفلبين الباكستان، وأندونيسيا، وعدد كبير من دول إفريقيا كنيجيريا، زامبيا، غانا، تنزانيا وكينيا، إلى جانب عدد من الدول العربية كتونس، المغرب، مصر، لبنان، الأردن والإمارات العربية المتحدة.[4]

---

[1] انظر في ذلك: Loi №86-912 du 6 aut 1986 relative aux modalities de privatisation, J O 7aut 1986, p 9695, sur le site www.legefrance.gouv. Fr.

[2] انظر في ذلك: القانون رقم 93-923 المؤرخ في 19 جويلية 1993، والذي لم يتضمن تعديلات جوهرية لقانون 1986 غير أنّه أدخل بعض الشركات في برنامج الخوصصة منها شركة رونو Renault، والخطوط الجوية الفرنسية Air France.

[3] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 154.

[4] المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

ثالثا: مسار الخوصصة في الجزائر: شهدت المؤسسات العمومية الاقتصادية العديد من الإصلاحات، التي صاحبت انتقالها من الاقتصاد الاشتراكي الموجه إلى اقتصاد حرّ تحكمه ميكانيزمات السوق وآلياته، فبعد الاستقلال انتهجت الجزائر نظام التسيير الذاتي ثم نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات ابتداء من سنة 1971 بهدف إشراك العمال في تسيير مؤسساتهم، وأمام تفاقم مشاكل التسيير وتضخم حجم المؤسسات ظهرت الحاجة إلى إعادة الهيكلة العضوية والمالية للمؤسسات خلال ثمانينات القرن العشرين، هذه الفترة التي تعد انطلاقة لاستقلالية المؤسسات ومرحلة التوجه الفعلي نحو اقتصاد السوق والتخلي عن أسلوب الاقتصاد الموجه واللجوء إلى الخوصصة باعتبارها إحدى دعائم الاقتصاد الليبرالي.[1]

ويمكن القول أنّ بوادر الخوصصة بالجزائر ظهرت بصدور قانون 81-01 المتضمن التنازل عن الأملاك العقارية،[2] وفي سنة 1986 تم تعديله بموجب القانون 86-03 الذي وسّع دائرة التنازل لتشمل الأملاك العقارية التي دخلت في الاستغلال ابتداء من 1981،[3] وجاءت هذه الخطوة متبوعة في المجال الزراعي بالقانون 87-19 المتعلق بالاستغلال الزراعي العمومي الذي تمّ على أساسه تفكيك المؤسسات الزراعية المسيرة ذاتيا إلى مستثمرات جماعية وفردية، وكذا توزيع الأراضي التي كانت تابعة لممتلكات الثورة الزراعية على هذا الأساس،[4] ثم توسّعت الخوصصة لتشمل قطاع المحروقات — وبصفة غير مقننة– واستمرت العملية بوتيرة سريعة بحجة تسوية الدين الخارجي، فأبرمت مؤسسة سوناطراك عشرات العقود مع شركات أجنبية تتعلق بالامتياز في مجال البحث مع اقتسام الانتاج في حالة الاكتشاف والاستغلال.

وتعتبر سنة 1988 سنة الإصلاحات الاقتصادية، حيث شهدت صدور عدة قوانين، أهمها قانون 88-01 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية،[5] والقانون 88-02 المتعلق

---

[1] أحمد بلالي، خوصصة المؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر، (الأسباب، الميكانيزمات والتحديات)، مداخلة مقدمة في ملتقى دولي حول اقتصاديات الخوصصة والدور الجديد للدولة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، أيام 3-4-5 أكتوبر 2004، ص 87.

[2] انظر القانون 81-01 المؤرخ في 07 فيفري 1981، المتضمن التنازل عن الأملاك العقارية ذات الاستعمال السكني أو المهني أو التجاري أو الحرفي التابعة للدولة والجماعات المحلية ومكاتب الترقية والتسيير العقاري والمؤسسات والهيئات والأجهزة العمومية، ج ر، العدد 06.

[3] انظر القانون 86-03 المؤرخ في 04 فيفري 1986، المعدل والمتمم للقانون 81-01 المؤرخ في 07 فيفري 1981 المتضمن التنازل عن الأملاك العقارية ذات الاستعمال السكني أو المهني أو التجاري أو الحرفي التابعة للدولة والجماعات المحلية ومكاتب الترقية والتسيير العقاري والمؤسسات والهيئات والأجهزة العمومية، ج ر، العدد 05.

[4] محمد زرقون، المرجع السابق، ص 154.

[5] انظر القانون 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج ر، العدد02.

بالتخطيط،[1] والقانون 88-03 المتعلق بصناديق المساهمة،[2] والقانون 88-04 المعدل والمتمم للأمر 75-59 المتضمن القانون التجاري، والذي يحدد القواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية.[3]

وبعد مرور سنة واحدة صدر دستور 23 فيفري 1989، الذي تحمل بعض نصوصه بوادر التحول نحو الاقتصاد الحر.

وإذا كانت فترة الثمانينات قد تميّزت بظهور قوانين الإصلاحات الاقتصادية والتوجّه نحو الخوصصة فإنّ فترة التسعينات قد شهدت وضع أطر وآليات الخوصصة، حيث صدر قانون النقد والقرض 90-10 الذي نصّ على استقلالية البنك المركزي وإنشاء السوق المالي وتفعيل العلاقة بين البنوك التجارية والمؤسسات الاقتصادية،[4] وكذا القانون 93-10 المتعلق ببورصة القيم المنقولة.

وقد شكّلت هذه الفترة مرحلة الشروع الفعلي في عملية الخوصصة بوضع الأطر القانونية وتحديد آليات تنفيذها، حيث سمح قانون المالية لسنة 1994[5] لأول مرة ببيع المؤسسات العمومية والتنازل عن أصولها وفتح رأسمالها للمساهمين الخواص وحتى الحجز على أموالها، وهو ما يعرف بالخوصصة الجزئية، حيث ساهم الخواص في رأسمالها في حدود 49% ليتم تجاوز هذه النسبة بصدور الأمر 95-22 المتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية، ودخلت عملية حل المؤسسات وخوصصتها حيّز التنفيذ مع نهاية سنة 1996 بإنشاء شركات جهوية قابضة التي عوّضت صناديق المساهمة المنحلة، بناء على الأمر 95-25 المتعلق بكيفية تسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة.[6]

وبفشل صناديق المساهمة[7] في تحقيق النجاعة الاقتصادية أصبح لزاما على الدولة التفكير في إصلاحات أعمق تجسدت من خلال تحويل الأسهم أو سندات المساهمات والقيم التي كانت تحوزها

---

[1] انظر القانون 88-02 المؤرخ في 12 جانفي 1988، المتعلق بالتخطيط، ج ر، العدد02.

[2] انظر القانون 88-03 المؤرخ في 12 جانفي 1988، المتعلق بصناديق المساهمة، ج ر، العدد02.

[3] انظر القانون 88-04 المؤرخ في 12 جانفي 1988، المعدل والمتمم للأمر75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر1975 المعدل والمتمم، المتضمن القانون التجاري، ويحدد القواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية ، ج ر، العدد02.

[4] انظر القانون 90-10 المؤرخ في 14 أفريل 1990، المتعلق بالنقد والقرض، ج ر العدد16، الملغى بالأمر 03-11 المؤرخ في 26 أوت 2003، المتعلق بالنقد والقرض، ج ر، العدد 52.

[5] انظر المرسوم التشريعي 94-08 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1994، ج ر، العدد33.

[6] انظر الأمر 95-25 المؤرخ في 25 سبتمبر 1995، المتعلق بتسيير الأموال التجارية التابعة للدولة ، ج ر العدد 55.

[7] صناديق المساهمة – العون المالي للدولة – هي شركات مساهمة لها نظام قانوني خاص، أسندت إليها مهمة تسيير أسهم المؤسسات العامّة الاقتصادية مع تحرير الرأسمال الاجتماعي المملوك للدولة.

هذه الصناديق إلى الشركات القابضة، قصد تسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة وإدارتها وتنظمها في شكل شركات مساهمة، وذلك بموجب الأمر 95-25.[1]

وبحلول سنة 1998 وصل عدد المؤسسات المخوصصة إلى 800 مؤسسة، ومع نهاية سنة 1997 تم اعتماد برنامج يقضي بخوصصة 250 مؤسسة عمومية كبرى خلال سنتي 1998–1999،[2] وبحلول سنة 2001 صدر الأمر 01-04 المتضمن تنظيم الؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخوصصتها، لتتوسع الخوصصة لتشمل كافة مجالات النشاط الاقتصادي.

المطلب الثاني

دوافع اللجوء إلى الخوصصة وأهدافها

تختلف دوافع اللجوء إلى الخوصصة وأهدافها من دولة إلى أخرى ومن مجتمع إلى آخر، فهي إذن تختلف من الدول المتقدمة إلى الدول النامية، ومن الباحثين من يرى أنّ الخوصصة هي أكثر ملاءمة للدول المتقدمة، باعتبارها تستهدف تحسين انتاجية بعض المؤسسات الحكومية التي كانت تتميز بأنّها تعمل أصلا بمستويات متقدمة من الكفاءة لتصل إلى مستوى أعلى منها، وأنّ هذه الدول قادرة على استيعاب سلبيات الخوصصة، خاصة ما تعلّق منها بالبطالة عن طريق نظام التأمين عن البطالة، كما أنّ أدوات السياسة المالية تتيح إمكانية التحكم في مستويات النشاط الاقتصادي والتحكم في معدلات الاستثمار، أمّا الدول النامية ومنها الجزائر فإنّ الخوصصة لها طبيعة مختلفة عن الدول المتقدمة، لأنّ هذه الدول تعاني من معادلة صعبة هي الموازنة بين الأهداف الطموحة غير المحدودة وبين الإمكانيات المحدودة،[3] وبالتالي فهي تسعى إلى التخلص من المؤسسات الخاسرة أو التقليل منها، عن طريق زيادة مشاركة القطاع الخاص في الأنشطة الاقتصادية باعتباره الأكفأ والأقدر على إدارة الاقتصاد من القطاع العام، وذلك لأن معظم المؤسسات الاقتصادية العمومية في هذه الدول النامية لا تعمل بشكل جيد، مما يجعلها عالة على ميزانية الدولة.[4]

---

[1] د/صبايحي ربيعة، المرجع السابق، ص 28.

[2] أحمد بلالي، المرجع السابق، ص 88.

[3] د/ عزيزة الشريف، اتجاهات التشريعات لحل مشكلة العمالة الزائدة في أعقاب حركة الخصخصة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، عدد خاص حول الأوضاع القانونية والاقتصادية للعمال في ظل المتغيرات المحلية والعالمية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد الحادي والعشرون، أفريل 1997، ص 232.

[4] الحسن محمد محمد سباق، أثر الخصخصة على حقوق العمال، رسالة دكتوراه، المرجع السابق، ص 70.

إضافة إلى ذلك فإنّ اتجاه الدول النامية نحو تطبيق الخوصصة ليس وليد فكر اقتصادي، وإنّما كان وليد الشروط التي وضعها صندوق النقد الدولي والبنك العالمي لإعادة جدولة ديون هذه البلدان طبقا لقواعد نادي باريس، حيث فرضت هذه المؤسسات على الدول النامية تطبيق الخوصصة وإعادة هيكلة اقتصادها حتى تتمكن من زيادة كفاءة التشغيل والوصول إلى القدرة على تسديد ديونها، وعلى العموم الوصول إلى تحقيق الأهداف المسطرة من طرف هذه المؤسسات المالية الدولية.[1]

وعلى هذا الأساس سنقسّم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول دوافع اللجوء إلى الخوصصة، أمّا الفرع الثاني فنخصصه لأهداف الخوصصة.

الفرع الأول
دوافع اللجوء إلى الخوصصة

إنّ الخوصصة ليست عملية اقتصادية بحتة، وأنّ دوافع اللجوء إليها لا تتعلق بتحقيق الكفاءة الاقتصادية فحسب، بل لها دوافع أخرى كالدافع السياسي والقانوني والدافع الاجتماعي، إضافة إلى الدافع الأساسي وهو الدافع الاقتصادي والمالي، وعليه سنتطرق لكل دافع على حدى.

أولا: الدافع الاقتصادي والمالي للخوصصة: إنّ الدافع الأساسي للخوصصة يعود إلى قصور دور القطاع العام وتدني مستواه إلى مادون المستوى المطلوب، باعتباره المسؤول المباشر عن زيادة حجم العجز في الميزانيات الحكومية والمتسبب في العبء الثقيل على ميزان المدفوعات، وبالتالي فإنّ مستوى الأداء المنخفض للقطاع العام كان من أهم أسباب اللجوء إلى الخوصصة، وبعبارة أخرى فإنّ تدني مستوى الأداء الاقتصادي للمؤسسات العامة أرغم الحكومات– سواء في البلدان المتقدمة أو النامية– على إعادة النظر في دور الدولة في الحياة الاقتصادية، وذلك بفتح المجال أمام القطاع الخاص باعتباره أفضل أداء من القطاع العام، وأكفأ في استخدام الموارد وإدارة وحدات الأعمال، وهذا ما هو ثابت نظريا وعمليا، لذلك تعتبر الخوصصة سبيلا لوضع حد للعجز المالي الداخلي والخارجي.[2]

---

[1] د/ عزيزة الشريف، المرجع السابق، ص 232.

[2] د/ أحمد جمال الدين عبد الفتاح موسى، المرجع السابق، ص 254 وما يليها.

وبالنظر إلى واقع المؤسسات العامة في أغلبية دول العالم نجد الدراسات تتفق على أنّ أداءها يتصف بضعف الكفاءة الاقتصادية والأداء السيئ، وبعجزها عن تحقيق الأهداف الاقتصادية وعدم قدرتها على تسديد قروضها وديونها، مع انخفاض في معدل عائدات الأموال المستثمرة مقارنة مع تكلفة رأسمالها، إضافة إلى خسائرها المستمرة مع لجوئها إلى تغطية خسائرها بقروض بنكية ستعجز حتما عن تسديدها مستقبلا، مما يجعلها عالة على ميزانية الدولة.[1]

ومن أجل الحد من ظاهرة العجز والتعثر لجأت الحكومات إلى اعتناق سياسة إصلاح متعددة الجوانب منها الاهتمام بجودة المنتوجات وتغيير إدارة المؤسسة عن طريق ما يسمى بخوصصة التسيير والأخذ بأسلوب الإدارة التجارية وإعادة الهيكلة بترشيد التكلفة، ثم إعادة الهيكلة المالية كإصدار أسهم جديدة أو اللجوء إلى إعادة هيكلة القروض، ولما فشلت الإصلاحات المتعاقبة للمؤسسة الاقتصادية أصبح اللجوء إلى الخوصصة أمرا حتميا.[2]

أمّا الجزائر فقد حاولت إصلاح حال المؤسسات الاقتصادية عن طريق برنامج إعادة الهيكلة لتحريرها من الضغوط الهيكلية التي عرفتها في الماضي، ومن ظواهر أخرى عديدة مثل البيروقراطية والتدخلات الخارجية التي نمت حولها وشوّهت تسييرها، فتمت تهيئة وإعداد قرابة 20 مؤسسة اقتصادية كبرى في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي مع القيام بتقسيمها إلى 500 وحدة إنتاجية، وكانت توقعات هذا البرنامج إيجابية في بعض جوانبها، إلاّ أنّها كانت متأثرة بظروف اقتصادية ومالية سيئة، منها ما هو خارجي ومنها ماهو داخلي، وخاصة ما تعلق بانخفاض أسعار البترول، وتفاقم المديونية الخارجية واختلال الميزان التجاري، وفشل الإصلاحات الاقتصادية نتيجة ضعف المردودية الاقتصادية، مع تسجيل عجز دائم لم تفلح معه المبالغ الضخمة التي ضختها الدولة لإنقاذ هذه المؤسسات في إطار عمليات التطهير وإعادة الهيكلة، والتي فاقت 600 مليار دينار جزائري قبل سنة 1996، فأدت هذه الأوضاع إلى لجوء الجزائر إلى المؤسسات المالية الدولية(صندوق النقد الدولي والبنك العالمي) قصد إعادة جدولة ديونها، فوجدت هذه المؤسسات المالية فرصتها لتوسيع النظام العالمي الجديد ودفعت بالجزائر نحو اعتناق الخوصصة.[3]

[1] د/صبايحي ربيعة، المرجع السابق، ص 36 وما يليها.

[2] المرجع نفسه، ص 42 وما يليها.

[3] أحمد بلالي، المرجع السابق، ص 88.

ثانيا: الدافع السياسي والقانوني للخوصصة: تؤدي الخوصصة في ظل اقتصاد السوق إلى إحداث نوع من التوازن السياسي من خلال القضاء على الشعارات السياسية الرنانة، والتي يميل البيروقراطيون والسياسيون إلى استعمالها، كما يتميز القطاع الخاص على أنّه أقدر من القطاع العام على إبعاد السياسيين عن استخدام مراكزهم لتحسين صورتهم وتحقيق مكاسبهم ومصالحهم الشخصية،[1] فهم يستغلون الناخبين لصالحهم، ويعرضون عليهم السلع بأسعار أقلّ من قيمتها الحقيقية قصد الحصول على رضا الجماهير وعلى حساب المؤسسة العمومية وخزينة الدولة، ممّا يؤدي إلى حدوث مشاكل اقتصادية.[2]

كما يؤدي توسيع نطاق الملكية الخاصة إلى تحرير القرار الإداري من قبضة الأجهزة الحكومية بشكل يكفل مرونة العمل الإداري وإضفاء الشفافية عليه وتسهيل الإجراءات الإدارية، الأمر الذي يؤدي إلى إيجاد مناخ – في مجال الأعمال- يشجع المبادرات ويحفّز على الإبداع، كما يؤدي اعتناق الخوصصة إلى تطوير التشريعات القانونية – في مجال القانون الخاص- بحيث تتم عملية الخوصصة – في جميع مراحلها- في إطار قوانين تتصف بالوضوح والواقعية بعيدا عن بيروقراطية الإدارة وضبابية قراراتها.[3]

ثالثا: الدافع الاجتماعي للخوصصة: إنّ الخوصصة هي الوسيلة المناسبة لتحقيق المزيد من الحرية الشخصية، وإيجاد الحافز الشخصي على الإنتاج والقضاء على السلبية وتحقيق الانضباط في السلوك داخل مجالات العمل، كما تؤدي إلى القضاء على التلاعب الاجتماعي بمختلف صوره كالمحسوبية وعدم المحاسبة على الإهمال، لأنّ القطاع الخاص أقدر على محاسبة العامل الذي يهمل عمله أو يقصّر فيه.[4]

تلك هي الدوافع التي ينطلق منها دعاة الخوصصة لانتهاج هذه السياسة، حيث يرون في ذلك ما يحقّق مجموعة من الأهداف نستعرض لها في الفرع الثاني.

---

[1] حسن حجي عطية، التجربة المصرية في الخصخصة وتأثيرها على علاقات العمل، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، 2010، ص 76.

[2] حملاوي ربيعة، أساليب الخوصصة وتجارب بعض الدول العربية في مجال الإصلاحات الاقتصادية والأسواق العالمية، مداخلة مقدمة في ملتقى دولي حول اقتصاديات الخوصصة والدور الجديد للدولة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، أيام 3-4-5 أكتوبر 2004،ص 390.

[3] د/ عثمان حسن عثمان، الخصخصة: الأهداف المتوقعة ودور الدولة في تحقيقها، مداخلة مقدمة في ملتقى دولي حول اقتصاديات الخوصصة والدور الجديد للدولة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، أيام 3-4-5 أكتوبر 2004،ص 537.

[4] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 178.

الفرع الثاني

أهداف الخوصصة

إذا كانت دوافع الخوصصة متعددة، منها ماهو متعلق بالجانب الاقتصادي والمالي، ومنها ما يتعلق بالجوانب السياسية والقانونية والاجتماعية، فإنّ أهدافها أيضا متعددة، وباعتبار أنّ الخوصصة ليست هدفا في حد ذاتها بل هي وسيلة لتحقيق الفعالية الاقتصادية –وهو الهدف الأساسي للخوصصة–، غير أنّ هذا الهدف العام لا يمكن تحقيقه إلاّ من خلال تحقيق مجموعة من الأهداف الجزئية،[1] والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

أولا: إعادة هيكلة القطاع العام[2]: تهدف الخوصصة إلى إعادة الهيكلة الشاملة للقطاع العام من النواحي الاقتصادية، الفنية والمالية لكي يصبح قادرا على تحقيق معدل عائد اقتصادي مناسب[3].

فمن الناحية الفنية تهدف الخوصصة إلى إعادة هيكلة القطاع العام، وذلك بتوفير المعدات والآلات والخبرات الفنية والمهارات الإدارية والقوى البشرية المدرّبة لإنتاج وتسويق السلع والخدمات، ويكون ذلك في ظل المنافسة الحقيقية التي تفرزها سياسة الخوصصة على المستوى المحلي والدولي، **ومن الناحية الاقتصادية** فإنّ الخوصصة تهدف إلى إعادة هيكلة القطاع العام اقتصاديا، وذلك برفع معدلات النمو والأداء وزيادة الجودة والوصول إلى تقديم السلع والخدمات بأسعار مقبولة،[4]إضافة إلى تحسين النتائج الاقتصادية للمؤسسات العامة، ومساعدة القطاع الخاص في زيادة نشاطه بفضل استقلاله في الإدارة بما يتلاءم مع الظروف الاقتصادية وحركة المنافسة.[5]

أمّا **من الناحية المالية** فإنّ الخوصصة تهدف إلى تنشيط السوق المالية باستقطاب رؤوس الأموال المحلية والأجنبية، وذلك بإدخال حركية على رأسمال الشركات قصد تطويرها وتنمية قدراتها

---

[1] د/ عثمان حسن عثمان، المرجع السابق، ص 536.

[2] يقصد بإعادة الهيكلة مجموعة من الإجراءات التي تستهدف تصويب الهياكل الفنية والاقتصادية أو المالية بما يمكّن الشركة من الاستمرار بنجاح، ويتحقق ذلك عموما عند إجراء تغييرات في تشكيلة المنتجات وزيادة الإنتاج وترشيد التكلفة، نقلا عن د/ أحمد محمد محرز، النظام القانوني للخصخصة، المرجع السابق، ص 279.

[3] يعرّف معدل العائد الاقتصادي بأنّه النسبة المئوية لربح التشغيل الاقتصادي إلى رأس المال الاقتصادي المستثمر.

[4] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 178.

[5] د/ أحمد محمد محرز، تمويل أسهم العمّال وسياسة الخصخصة في مصر، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق ببني سويف، جامعة القاهرة، السنة الحادية عشر، جويلية1997، ص 6.

الإنتاجية، إضافة إلى تصويب وتصحيح الهياكل المالية للقطاع العام لتصبح هياكل متوازنة وفعّالة تحقق الربحية والسيولة، وفي الوقت ذاته تضمن خدمة الديون وأداء الالتزامات التي تقع على عاتقها، كما تعمل على تحسين الأداء المالي وتحويل الخسائر إلى أرباح حقيقية من خلال تحسين عمليات التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، في ظل منافسة قوية سواء من المؤسسات المماثلة أو المؤسسات المنافسة.[1]

ثانيا: توسيع نطاق دور القطاع الخاص: تهدف الخوصصة إلى تنشيط القطاع الخاص، وتوسيع نطاق مساهمته في النشاط الاقتصادي عن طريق تملك وإدارة الموارد الاقتصادية، لكون أنّ القطاع الخاص أكفأ في استخدام الموارد وإدارة وحدات الإنتاج، لأنّ الملاك الخواص يملكون من الوسائل ما يستطيعون من خلالها تجنب العوامل المعيقة لإدارة مؤسسات القطاع العام، فهم يحرصون على رفع كفاءة القائمين على إدارة المؤسسة الاقتصادية وبالتالي فإنّ الخوصصة من شأنها أن تؤدي إلى زيادة معدلات النمو وتحسين الكفاءة الاقتصادية للمؤسسات وإنعاش الاقتصاد الوطني، بما يعكسه ذلك على تحقيق مناخ اجتماعي واقتصادي أكثر استقرارا.[2]

ثالثا: توفير السيولة النقدية اللازمة لخدمة أطراف التنمية: تهدف الخوصصة إلى تخفيف الأعباء عن الميزانية العامة للدولة والتقليص من العجز المالي، وذلك عن طريق التخلص من صور الدعم المختلفة، وكذا الإعانات الاقتصادية التي تقدمها الدولة للمؤسسات والمرافق العامة التي تفتقر إلى الكفاءة، وكان من الأجدر أن توجه هذه الأموال نحو التعليم أو الصحة أو غيرها من الأنشطة العامة.[3]

كما تهدف الخوصصة إلى توفير حصيلة نقدية من السيولة عن طريق طرح بعض وحدات القطاع العام للبيع، ثم توظيف هذه السيولة في تحويل البرامج الاستثمارية إلى مشروعات جديدة لاستحداث فرص عمل جديدة، وبالتالي تكون الدولة قد أوجدت مجالا جيدا لاستثمار مدخرات

---

[1] عبد اللطيف بالغرسة، خوصصة القطاع العمومي تحديد أم تجديد لدور الدولة الاقتصادي، مداخلة مقدمة في ملتقى دولي بعنوان اقتصاديات الخوصصة والدور الجديد للدولة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، أيام 3-4-5 أكتوبر 2004، ص599، وانظر كذلك: د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 178.

[2] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 179.

[3] د/أحمد جمال الدين عبد الفتاح موسى، قضية الخصخصة، المرجع السابق، ص 265.

الأفراد ودعم الاستقلال الاقتصادي، كما أنّ السيولة النقدية التي ستحققها الدولة نتيجة لبيعها لوحدات القطاع العام سوف تساهم في زيادة قدرة الدولة على تسديد ديونها الخارجية.[1]

رابعا: تحسين إدارة الاقتصاد الوطني من خلال توسيع نطاق المنافسة: يؤدي تطبيق الخوصصة إلى توسيع نطاق المنافسة، مما يؤدي إلى تحقيق الصالح العام، بل يسمح مبدأ المنافسة بدخول القطاع الخاص إلى مجالات كانت حكرا على القطاع العام، ومن المؤكد أنّ دخول القطاع الخاص كمنافس للقطاع العام من شأنه أن يؤدي إلى ارتفاع كفاءة القطاعين سواء في مجال إنتاج السلع أو تقديم الخدمات أو حتى في مجال المرافق، لأنّ المنافسة من شأنها أن تحقق الرفاهية عند المستهلك عن طريق حصوله على السلع والخدمات بأسعار أقل وبجودة عالية.

خامسا: توسيع قاعدة الملكية الخاصة: تؤدي الخوصصة إلى توسيع قاعدة الملكية لدى الأفراد، وهذا ما يؤدي إلى تعميق الشعور بالانتماء لبلدهم، ويجعلهم من المشاركين في اتخاذ القرارات الاقتصادية، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى ترحيبهم باعتناق الخوصصة كمنهج اقتصادي، كما تؤدي الخوصصة إلى تنامي الثروة لدى الأفراد، وهذا ما يشجع الاعتماد على الذات ويخفض من التواكل على الدولة ويخفف الأعباء الواقعة عليها.[2]

كما أنّ اللجوء إلى الخوصصة يؤدي إلى تعميم ملكية الأسهم بين الجمهور العريض وتحقيق رأسمالية الشعب، ومن ثم تقريب الفوارق بين المواطنين وتوزيع الثروات بينهم، فالبيانات البريطانية تظهر على سبيل المثال العائلات الحائزة للأسهم قد ارتفعت من 10 % عام 1979 إلى نحو 40% في عام 1987 بفضل حركة الخوصصة التي انتهجتها حكومة مارغريت تاتشر، ولهذا يرى بعض الاقتصاديين أنّ الأخذ بالخوصصة من شأنه أن يكفل قدرا أكبر من العدالة في توزيع المداخيل.[3]

[1] حملاوي ربيعة، المرجع السابق، ص 392.

[2] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 180.

[3] د/أحمد جمال الدين عبد الفتاح موسى، قضية الخصخصة، المرجع السابق، ص 266.

سادسا: تنشيط أسواق المال وتطويرها: تلعب أسواق المال دورا حيويا في عملية التنمية الاقتصادية، إذ تقوم بتجميع الأموال المدخّرة بمختلف أشكالها وآجالها وإعادة استثمارها بشكل مباشر أو غير مباشر، وتنقسم أسواق المال إلى سوقين متميزين أحدهما تتداول فيه النقود قصيرة الأجل، ويسمى بسوق النقد، والثاني تتداول فيه الأموال طويلة الأجل كالأسهم والسندات، ويطلق عليه سوق رأس المال، وباعتبار أنّ اللجوء إلى الخوصصة يحتاج إلى المزيد من سوق المال فإنّ التحرر الاقتصادي المترتب على هذه السياسة من شأنه العمل على تنشيط وتعميق الأسواق المالية خاصة مع زيادة الاستثمارات سواء الداخلية أو الخارجية.[1]

وإذا كانت الخوصصة تؤدي إلى ازدهار الأسواق المالية وتنشيطها ، فإنّ هذه الأسواق تعتبر إحدى المتطلبات الرئيسة للخوصصة، باعتبار أنّ الأسواق المالية هي التي تعمل على توفير النقد، وتساهم في عملية تقييم المؤسسات من خلال تحديد قيمة أسهمها في هذه الأسواق.[2]

---

[1] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 181.

[2] حملاوي ربيعة، المرجع السابق، ص 393.

المبحث الثاني
شروط الخوصصة وأساليب تنفيذها

أصبحت الخوصصة إحدى أبرز التحولات الاقتصادية المعاصرة خلال العقدين الأخيرين، ورغم الجدل الذي أثارته هذه السياسة إلاّ أنّ التجارب المتلاحقة لتطبيقها جعلتها تمثل تيارا قويا جارفا لم يعد من الممكن الوقوف ضده، بل أصبح من المنطقي البحث عن كيفية الاستفادة من تلك التجارب قصد تهيئة البيئة العامة لتطبيقها، وخاصة ما تعلق بالبيئة الاقتصادية المناسبة، والحرص على توفير الشروط اللازمة لنجاح هذه العملية مع اختيار الأساليب المناسبة، على اعتبار أنّ هذه الأساليب تتباين من اقتصاد إلى أخر، ومن بيئة اقتصادية إلى أخرى، وعلى هذا الأساس سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين نتناول في المطلب الأول شروط الخوصصة وفي المطلب الثاني أساليب تنفيذ الخوصصة.

المطلب الأول
شروط الخوصصة

يرتبط نجاح عملية الخوصصة باتباع استراتيجية واضحة وسهلة التطبيق تحدد من خلالها الركائز والمقومات والأهداف والغايات، وتوضح الضوابط العلمية والعملية حتى لا تحيد عملية الخوصصة عن الأهداف المسطرة سلفا.

وباعتبار أنّ هناك شروطا وضوابط سابقة على تنفيذ الخوصصة يكون الهدف منها إيجاد البيئة السليمة، فإنّ هناك شروطا ترافق عملية التنفيذ يتعين مراعاتها باعتبارها الضوابط العامة لنجاح الخوصصة.[1] وعلى هذا الأساس ارتأينا تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، نتناول في الفرع الأول الشروط السابقة على تنفيذ الخوصصة، وفي الفرع الثاني الشروط المتعلقة بتنفيذ الخوصصة.

---

[1] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 185.

الفرع الأول

الشروط السابقة على تنفيذ الخوصصة

رغم اختلاف هذه الشروط من بيئة اقتصادية إلى أخرى، وعلى الرغم من تشعّب المتطلبات التي ينبغي مراعاتها قبل البدء في تنفيذ برنامج الخوصصة، إلاّ أنّه يمكن القول أنّ هناك شروطا ومتطلبات أساسية تشترك فيها جميع الدول التي تنوي تطبيق الخوصصة، بغض النظر عن البيئة الاقتصادية، الاجتماعية، الإدارية والقانونية،[1] وأهم هذه الشروط:

أولا: تعيين الهيئات القائمة على عملية الخوصصة: إنّ عملية الخوصصة ليست غاية في حد ذاتها، وإنّما هي وسيلة لتحقيق بعض الإصلاحات الاقتصادية، لذلك حرصت الدول التي طبقت هذه السياسة على إنشاء هيئات خاصة تتولى إدارة التنازل عن ملكية المؤسسات العمومية إلى الخواص ومتابعتها وتنفيذها.[2]

ويتولى القيام بعملية الخوصصة والإشراف عليها مجموعة من الهيئات لها علاقة مباشرة بالمؤسسات العامة المراد خوصصتها، ونظرا لحساسية هذه المهام وخطورتها فإنّ من يضطلع بها يجب أن يتمتع بالكفاءة والدراية والأمانة والنزاهة والحكمة والبصيرة ويكون في أعلى هرم الدولة، لذلك تسند عادة لوزير الخوصصة كما في نيوزلندا، أو لرئيس الوزراء كما في ماليزيا أو لوزير المالية كما في المكسيك أو لوزير الاقتصاد كما في فرنسا، أمّا في الجزائر فقد أوكلت هذه المهمة للحكومة وفقا للأمر 95-22 ، ويتحدد دور الحكومة في عملية الخوصصة من خلال إعداد قائمة المؤسسات المعنية بالتنازل، كما تتدخل الحكومة لاختيار الأسلوب الملائم للتنازل، وبناء على المسؤولية السياسية المباشرة للحكومة يؤدي رئيسها دورا فعالا في تطبيق برنامج الخوصصة، وبهذه الصفة له صلاحية تعيين الهيئة المكلفة بتنفيذ برنامج الخوصصة.[3]

[1] د/ محمد معن ديوب، المرجع السابق، ص 105.

[2] د/ مهند ابراهيم علي فندي الجبوري، المرجع السابق، ص 67.

[3] د/صبايحي ربيعة، المرجع السابق، ص 151.

وقد وسّع المشرّع نطاق التدخل السياسي في عملية الخوصصة من خلال إنشاء المجلس الوطني لمساهمات الدولة تحت رئاسة رئيس الحكومة، ويتكون هذا المجلس من مجموع الوزارات التابعة للقطاعات المعنية بالخوصصة.[1]

أمّا الأمر 01-04 فقد استبدل تسمية المجلس الوطني لمساهمات الدولة بمجلس مساهمات الدولة وهذا من خلال نص المادة 08 منه.[2]

ويبدو أنّ المشرّع الجزائري قد أحسن فعلا لما حذف كلمة "**الوطني**" من تسمية المجلس، لأنّه من غير المستساغ أن يقوم جهاز وطني بتسيير وتسويق أموال من طبيعة خاصة، وأنّ إزالة الطابع الوطني من شأنه إبعاد الإيديولوجيات عن الحقل الاقتصادي ويؤكد استقلالية المجلس كجهاز اقتصادي، ويتولى رئاسة هذا المجلس رئيس الحكومة، ويتشكل أعضاؤه من 11 وزيرا لضمان المرونة والفعالية في اتخاذ القرار.[3]

أمّا من الناحية الموضوعية فقد وسّع المشرّع صلاحيات المجلس من خلال المادة 09 من الأمر 01-04، و أوكل أمانة المجلس للوزير المكلف بالمساهمات،[4] ونظرا لأهمية العملية فإنّ برنامج الخوصصة واستراتيجيتها تخضع لمصادقة مجلس الوزراء، ويتولى الوزير المكلف بالمساهمات- في إطار تنفيذ استراتيجية خوصصة المؤسسات العمومية ما يلي:[5]

- يعد برنامج الخوصصة بالتشاور مع الوزراء المعنيين،
- يعد وينفذ استراتيجية اتصال تجاه الجمهور والمستثمرين حول سياسة الخوصصة وفرص المساهمة في رأسمال المؤسسات العمومية،

كما يكلف الوزير المكلف بالمساهمات بما يلي:

- يكلف من يقوم بتقدير قيمة المؤسسة أو الأصول التي يعتزم التنازل عنها،
- يدرس العروض ويقوم بانتقائها ويعد تقريرا مفصلا حول العرض الذي تم قبوله،
- يحافظ على المعلومة ويؤسس إجراءات كفيلة بضمان سرية هذه المعلومة،

---

[1] انظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي 95- 404 المؤرخ في 02-12-1995 المتعلق بتشكيلة المجلس الوطني لمساهمات الدولة وسيره، ج ر، العدد 75.

[2] د/ عجة الجيلاني، قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية، دار الخلدونية، الجزائر، 2006، ص 530.

[3] انظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي01-253 المؤرخ في10-09-2001 المتعلق بتشكيلة مجلس مساهمات الدولة وسيره، ج ر، العدد 51.

[4] انظر المادة 10، الفقرة الأخيرة من الأمر 01-04 المشار إليه سابقا، والتي تنص على:« يتولى الوزير المكلف بالمساهمات أمانة المجلس. »

[5] انظر المادة 22 من الأمر 01-04 المشار إليه سابقا.

- يرسل ملف التنازل إلى لجنة مراقبة عمليات الخوصصة المذكورة في المادة 30 أدناه،

-يعرض على مجلس مساهمات الدولة ملف التنازل الذي يحتوي بالخصوص على تقييم الأسعار وحدها الأدنى والأعلى وكذا كيفيات نقل الملكية التي تم قبولها وكذا اقتراح المشتري.

وحتى يتم القيام بمجموع هذه المهام على أحسن ما يرام يستعين الوزير المكلف بالمساهمات بالخبرة الوطنية والدولية المطلوبة.

- تتولى متابعة عملية الخوصصة لجنة يحدد تشكيلتها مجلس مساهمات الدولة بموجب لائحة.[1]

وفي الأخير يمكن أن نصل إلى تحديد أجهزة وهيئات الخوصصة المنصوص عليها في الأمرين:

* بالنسبة للأمر 95-22 الملغى تضمن الهيئات التالية:- الهيئة المكلفة بالخوصصة (مندوب الخوصصة) – المجلس الوطني للخوصصة(مجلس الخوصصة) و لجنة مراقبة عملية الخوصصة.

* بالنسبة للأمر 01-04 فقد احتفظ بلجنة مراقبة عمليات الخوصصة بصلاحيات جديدة وتشكيلة مغايرة،[2] وبعدما كانت خاضعة لسلطة رئيس الحكومة في ظل الأمر 01-04 أصبحت خاضعة للوزير الأول المكلف بالمساهمات بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-187.[3]

* تم استبدال الشركات القابضة بشركات تسيير مساهمات الدولة (SGP) .[4]

ثانيا: استبعاد خوصصة المرافق الوطنية التي تتمتع باحتكار فعلي: يمكن للدولة أن تتخلى عن الكثير من المؤسسات العامة للقطاع الخاص في إطار عملية الخوصصة، غير أنّ هناك مؤسسات يجب على الدولة الاحتفاظ بها باعتبار التنازل عليها يمسّ بالمصلحة العامة، إضافة إلى كونها تمثل دورا حيويا واستراتيجيا يصعب أن تتخلى عنه الدولة، وإلاّ اعتبر ذلك تخليا عن دورها في تقديم الخدمات العامة الأساسية، لذلك اتجهت العديد من الدول إلى استبعاد خوصصة المرافق العامة الوطنية التي تتمتع باحتكار فعلي، وفي هذا الإطار أفصح المجلس الدستوري الفرنسي من خلال القرار رقم 86-207

---

[1] انظر المادة 24 من الأمر 01-04 المشار إليه سابقا.

[2] انظر المواد 2،3 و4 من المرسوم التنفيذي01-354 المؤرخ في 10-11-2001 الذي يحدد تشكيلة لجنة مراقبة عمليات الخوصصة وصلاحياتها وكيفية تنظيمها وسيرها ، ج ر، العدد 67.

[3] انظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي06-187 المؤرخ في 2006/05/31 المعدل للمرسوم التنفيذي 01-354 ، ج ر، العدد 36.

[4]انظر المادة 40 و 41 من الأمر 01-04 المشار إليه سابقا، وانظر كذلك عجة الجيلالي، المرجع السابق ص 535.

الصادر بتاريخ 26 جوان 1986 عن عدم جواز خوصصة المرافق العامة الوطنية أو تلك التي تتمتع باحتكار فعلي،[1] بل أنّ خوصصتها مخالفة للدستور، وهذا استنادا للفقرة التاسعة من ديباجة الدستور الفرنسي الحالي، ويفهم من هذا النصّ أنّ المرافق العامة الوطنية والمرافق التي تتمتع باحتكار فعلي لا يمكن أن تكون مملوكة إلاّ من طرف الدولة.[2]

ويترتب على استبعاد مثل هذه المرافق من مجال الخوصصة حرمان الأفراد من ممارسة نفس النشاط الذي تزاوله هذه المرافق، كما أنّ المنتفعين من خدمات تلك المرافق سيجدون أنفسهم مضطرين إلى التعامل معها والإذعان لما تفرضه عليهم من شروط.[3]

وإذا كان المجلس الدستوري الفرنسي لم يحدد بدقة مفهوم الاحتكار الفعلي، إلاّ أنّه قدّم الملامح الرئيسة لخصائصه بأنّه انفراد الدولة وحدها بإنتاج سلعة أو أداء خدمة ما، من خلال استئثارها بمجموع عناصر السوق وتمكينها من القضاء على كل منافسيها،[4] بهدف حماية المستهلكين وانتفاعهم بخدمات هذه المرافق.

ويستوجب -في هذا الإطار- تحديد المقصود بالمرافق العامة والوقوف على مدلولها، حيث يعرّف المرفق العام بأنّه وسيلة من الوسائل التي تلجأ إليها السلطات العامة لقضاء الحاجات التي لها صلة بالنفع العام، أو هو كل نشاط لهيئة عامة يرمي إلى سد حاجات ذات نفع عام.[5]

ولمصطلح المرفق العام مدلولان، مدلول موضوعي يقصد به النشاط الذي تمارسه السلطة الإدارية، ومدلول شكلي يقصد به الهيئة(المنظمة) التي تمارس ذلك النشاط،[6] وغالبا ما يتلاقى هذان هذان المدلولان في المرافق العامة، ويسمّى هذا النوع من المرافق بالمرافق العامة البحتة، والتي تتناول

---

[1] انظر في ذلك قرار المجلس الدستوري الفرنسي الصادر بتاريخ 26 جوان 1986 تحت رقم 86-207 والذي جاء فيه ما يلي:

«… qu'il suit de là que serait contraire à la Constitution le transfert du secteur public au secteur privé de certaines entreprises dont l'exploitation revêt les caractères d'un service public national ou d'un monopole de fait. »

[2] انظر في ذلك ما جاء في قرار المجلس الدستوري الفرنسي المشار إليه سابقا:

« Tout bien, toute entreprise dont l'exploitation a ou acquiert les caractères d'un service public national ou d'un monopole de fait, doit devenir la propriété de la collectivité. »

[3] د/ أحمد محمد محرز، النظام القانوني للخصخصة، المرجع السابق، ص 61.

[4] انظر في ذلك ما جاء في قرار المجلس الدستوري الفرنسي المشار إليه سابقا:

« La notion de monopole de fait doit s'entendre, compte tenu de l'ensemble du marché à l'intérieur duquel s'exercent les activités des entreprises ainsi que de la concurrence qu'elles affrontent dans ce marché de la part de l'ensemble des autres entreprises »

[5] زهدي يكن، القانون الإداري، منشورات المكتبة العصرية، صيدا و بيروت، د.س، ص 115.

[6] د/ سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1973، ص 317.

أنشطة تختلف عن أنشطة الأفراد كالدفاع والأمن والعدالة، بل أنّ الأفراد يعجزون عن القيام بها أو لا يجدون مصلحة لهم في ممارستها، وهذه المرافق تخضع خضوعا تاما لقواعد القانون العام ولا تجوز خوصصتها، أمّا المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي أو التجاري والتي تهدف إلى تحقيق الربح فلا يمكن اعتبارها مرافق عامة، وتبقى محكومة بقواعد القانون الخاص وبالتالي تجوز خوصصتها.[1]

وعليه يمكن استخلاص المعيار الذي على أساسه تتحدد قابلية المؤسسة للخوصصة من عدمها، فإذا كانت المؤسسة ذات طابع اقتصادي تجاري أو صناعي فإنّه يمكن خوصصتها ، أمّا إذا كان موضوع النشاط إداريا بحتا فيتعين استبعاده من هذه العملية، كما يمكن أن تتحدد مدى قابلية المؤسسة للخوصصة من عدمها على أساس النظام القانوني الذي تخضع له المؤسسة، فإذا كانت خاضعة للقانون العام باعتبارها مرفقا إداريا فلا يمكن خوصصتها، أمّا إذا كانت خاضعة للقانون الخاص باعتبارها مؤسسة اقتصادية فإنّه يمكن خوصصتها.[2]

أمّا المشرّع الجزائري فقد حدّد بصراحة المؤسسات القابلة للخوصصة، وهي المؤسسات العمومية الاقتصادية التابعة لمجموع قطاعات النشاط الاقتصادي،[3] ولم يستثن حتى المؤسسات العمومية الاقتصادية التي تقدم خدمة عمومية من إمكانية خضوعها للخوصصة، إلاّ أنّه نصّ على تكفّل الدولة بضمان استمرارية الخدمة العمومية في حالة خوصصتها،[4] أمّا المرافق التابعة للنشاط الإداري فهي مستبعدة قانونا من عملية الخوصصة، وذلك بمفهوم المخالفة لنصّ المادة 15 من الأمر 01-04 وبصريح القوانين المتعلقة بالخوصصة سواء الأمر 01-04 أو الأمر 95-22 الملغى، ولو أنّ هذا الأخير اكتفى بمصطلح المؤسسات العمومية، ولم يضف كلمة الاقتصادية، ممّا قد يفهم أنّ المؤسسات العمومية كلها معنية بالخوصصة بما فيها المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لولا قيام المشرّع بتحديد القطاعات التي يمكن أن تكون محل خوصصة من خلال المادة 02 من الأمر 95-22.

ثالثا: تهيئة البيئة الاقتصادية الملائمة لتطبيق الخوصصة: من أهم الشروط الأساسية لنجاح الخوصصة تهيئة البيئة الاقتصادية الملائمة، وذلك باتخاذ مجموعة من التدابير الاقتصادية تجعل الاقتصاد

[1] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 189.

[2] المرجع نفسه، ص 190.

[3] انظر المادة 15 من الأمر 01-04 المتعلق بالخوصصة والمشار إليه سابقا.

[4] انظر المادة 16 من الأمر 01-04 المتعلق بالخوصصة والمشار إليه سابقا.

يعتمد على آليات السوق، ومن أهم هذه التدابير تحرير الأسعار، تهيئة مناخ تنافسي، تحرير النظامين النقدي والمالي.

1- تحرير الأسعار: يعتبر تحرير الأسعار الخطوة الأولى لإعطاء الفرصة لقوى العرض والطلب لتقوم بتحديد الأسعار، باعتبار أنّ السعر يمثّل الأداة الحقيقية لتحقيق التوازن في الأسواق،[1] لذلك يتعيّن على الحكومات المقبلة على انتهاج سياسة الخوصصة أن تبدأ بإلغاء القرارات التي تحدّد الأسعار، أي استبعاد سياسة التسعير الإداري، ثم القيام بتقليص الدعم تدريجيا حتى يتم القضاء عليه، وفي هذا الإطار قامت الحكومة المصرية بتحرير أسعار معظم السلع المنتجة، وقامت برفع أسعارها إلى مستوى قريب من سعرها الحقيقي كالقطن مثلا، أمّا السلع والخدمات التي تنتج في ظل مناخ احتكاري كالبترول ومشتقاته، فقد رفعت أسعارها إلى الحد الذي يقترب من مستويات الأسعار العالمية.[2]

2- تهيئة مناخ تنافسي: لا يمكن تطبيق الخوصصة إلاّ بتهيئة البيئة المناسبة عن طريق تحقيق المنافسة في الأسواق ودعمها باعتبارها أهم عناصر التحرير الاقتصادي التي من شأنها تحقيق كفاءة الأداء، ومن هنا يتعين على الدولة أن تتدخل في الأسواق لمنع أية ممارسات احتكارية، مع سن تشريعات لمواجهة الاحتكار والمنافسة غير المشروعة وتوفير الأرضية الخصبة للاستثمار الخاص، وخلافا لما يعتقده البعض بأنّ الانتقال إلى اقتصاد السوق يعني إلغاء دور الدولة، فإنّ الدولة يجب أن تقود التنمية وتقود السوق ويجب أن تلعب دورها كمرشد حتى وإن تراجع دورها كمنتج أو كتاجر، كما يتعيّن على الدولة أن توفّر فرصا متكافئة بين المؤسسات العامة والخاصة، لكي يكون معيار الكفاءة هو المعيار الوحيد المميز لنجاح أو فشل المؤسسات الاقتصادية.[3]

---

[1] د/ بن عشي بشير، مشكلات عملية الخوصصة وآثارها الاجتماعية والاقتصادية، مداخلة مقدمة في ملتقى دولي حول اقتصاديات الخوصصة والدور الجديد للدولة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، أيام 3-4-5 أكتوبر 2004،ص 78.

[2] د/ محمد معن ديوب، المرجع السابق، ص 106.

[3] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 192.

3- تحرير النظامين النقدي والمالي: لما كان تطبيق الخوصصة يتطلب تحرير الاقتصاد والاعتماد على آليات السوق فإنّه من الضروري- لتحقيق هذه الغاية-القيام بتحرير النظامين النقدي والمالي باعتبار ذلك من دعائم تحرير الاقتصاد والاعتماد على آليات السوق[1].

ويتطلب تحرير النظامين النقدي والمالي –إضافة إلى تحرير الأسعار ودعم المنافسة- إقامة دعامات أساسية يكمّل بعضها بعض وهي: تحرير سعر الصرف، تحرير سعر الفائدة، تطوير سوق الأوراق المالية (البورصة) وإصلاح النظام الضريبي.

ويقصد بتحرير سعر الصرف إطلاق الحرية لسعر الصرف وفقا لقانون العرض والطلب فيتحدد سعر الصرف تجاه بقية العملات بقيمته الحقيقية، ويتم تقييم أسعار السلع والخدمات بقيمتها الحقيقية، كما يؤدي تحرير سعر الصرف إلى توفير المناخ الملائم للاستثمار.[2]

أمّا عن تحرير سعر الفائدة فإنّ حرية معدلات الفائدة تحقق المنافسة بين البنوك، وترفع من كفاءة العمليات المصرفية من جهة وكفاءة استخدام القروض من جهة أخرى، ممّا يؤدي إلى انعكاس هذه الآثار على مناخ الاستثمار.

أمّا فيما يتعلق بتطوير سوق الأوراق المالية(البورصة) فإنّ هناك ارتباطا وثيقا بين عملية تطوير البورصة والخوصصة لكون أنّ كليهما دافع للأخر، فلا يمكن تنفيذ الخوصصة دون وجود بورصة تطرح فيها أسهم المؤسسات العامة للبيع -باعتبارها أحد أساليب الخوصصة- ولا يمكن تنشيط البورصة دون وجود مؤسسات خاصة، وعليه فإنّ دور الدولة ينحصر في إصدار القوانين المناسبة لتنظيم البورصة وتوفير سبل تطويرها.[3]

أمّا عن إصلاح النظام الضريبي فإنّه يعتبر من العوامل الهامة لتشجيع الخوصصة، باعتبار الضريبة من أهم أدوات السياسة المالية التي تعمل على تحقيق الاستقرار الاقتصادي وزيادة الاستثمارات وجذب رؤوس الأموال من الخارج.[4]

---

[1] د/ وصاف سعيدي، الدور الاقتصادي الجديد للدولة في ظل العولمة، مداخلة مقدمة في ملتقى دولي حول اقتصاديات الخوصصة والدور الجديد للدولة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، أيام 3-4-5 أكتوبر 2004،ص 505.

[2] حملاوي ربيعة، المرجع السابق، ص 394.

[3] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 194.

[4] حملاوي ربيعة، المرجع السابق، ص 394.

وعليه فكلما كانت التشريعات الضريبية واضحة تقلّصت مظاهر البيروقراطية وزادت نسبة الاستثمار، خاصة إذا ما تمّ منح إعفاءات ضريبية لتشجيع الاستثمارات الخاصة، فالخوصصة إذن مرتبطة بإصلاح النظام الضريبي مع مراعاة القواعد الأساسية للسياسة الضريبية من وضوح ومرونة وثبات وعدالة.[1]

رابعا: تصحيح أوضاع المؤسسات العامة المراد خوصصتها: ممّا لا شك فيه أنّ المؤسسات الاقتصادية العامة المزمع خوصصتها تعاني من مشاكل وصعوبات ومصادر خلل عديدة في هياكلها التمويلية، لقصور رأس المال وتضخّم المديونية وقصور الصيانة اللازمة للأصول والتجهيزات الإنتاجية، ومشكلة ارتفاع نسبة الطبقات العاطلة، ولعلّ مرد هذه العراقيل والصعوبات والمشاكل ما يعود إلى أسباب تنظيمية واقتصادية عامة، وهناك ما يعود إلى أسباب تمويلية أو تسويقية أو فنية، ويعود بعضها الأخر إلى انخفاض كفاءة الإدارة القائمة وعجزها عن تحقيق الكفاءة الاقتصادية.

ولما كان الهدف من الخوصصة تحقيق الكفاءة الاقتصادية فإنّه يستوجب على الحكومة تيسير سبل تحقيق هذا الهدف، تفاديا لفشل المؤسسات الاقتصادية أو انهيارها بعد خوصصتها، وعليه يستلزم القيام بتصحيح أوضاع المؤسسات العامة المرشحة للخوصصة، لأنّ المؤسسات العامة التي تعاني من اختلالات لا يمكن أن تكون مطمحا للمستثمر من أجل شرائها، ولذلك فإنّ تصحيح أوضاعها وإعادة تأهيلها يعتبر مطلبا أساسيا سابقا لعملية الخوصصة.[2]

وفي إطار تصحيح أوضاع المؤسسات العامة المراد خوصصتها تطرح مسألة إعادة هيكلتها، لأنّ عادة ما يعاد هيكلة المؤسسات الاقتصادية قبل خوصصتها، سواء تعلق الأمر بإعادة الهيكلة المالية وذلك بإضافة أو حذف أصول أو التزامات من أجل تحسين المركز المالي للمؤسسة، أو بإعادة هيكلة الجهاز الوظيفي وذلك بتحويل العمال أو التقليص من عددهم، أو بإعادة الهيكلة الفنية للمؤسسة عن طريق الدمج أو التجزئة من أجل رفع كفاءتها الإنتاجية.[3]

---

[1] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 194.

[2] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص196.

[3] بوقاعة زينب، بوسعدة سعيدة وبوروبة كاتية، أساليب وضوابط الخوصصة في الجزائر، مداخلة مقدمة في ملتقى دولي حول اقتصاديات الخوصصة والدور الجديد للدولة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، أيام 3-4-5 أكتوبر 2004،ص 430.

خامسا: الترويج للخوصصة: يعتبر تحقيق الوعي الجماهيري _لدى مختلف شرائح المجتمع بنظام الخوصصة وأهميته لتحقيق الإصلاح الاقتصادي الشامل_ ضرورة سابقة على تطبيق برنامج الخوصصة، خاصة وأنّ فكرة الخوصصة في الدول النامية تكتنفها شكوك كثيرة في جدواها بالنسبة لمحدودي الدخل، حيث يسود تصور عام وفهم شائع بأنّ الخوصصة تعني زيادة الأسعار وتخلي الدولة عن دورها في حماية الطبقات الاجتماعية الضعيفة، لذا بات من الضروري الترويج لقضايا الخوصصة لتصحيح المفاهيم الخاطئة ولتوضيح الصورة الصحيحة،[1] خاصة وأنّ معظم الدول النامية تعاني من ضعف في هياكلها الاقتصادية وتفاقم مشكلة الديون وارتفاع نسبة البطالة والأمية وانخفاض مستويات الادخار والاستثمار، وكلّها مشاكل معقدة ومتراكمة، لذلك فإنّ عملية الخوصصة تبقى محفوفة بالمخاطر على الرغم من حتميتها، ممّا يقتضي تنظيم حملات إعلامية لتهيئة المواطن لاستقبال كل مرحلة من مراحل الخوصصة في إطارها الصحيح.[2]

ولعلّ أهم وسيلة لتحقيق الوعي الجماهيري بسياسة الخوصصة الجهد الإعلامي، عن طريق اللقاءات الفكرية التي تتم مع قادة الرأي من أصحاب الخبرة والعلم، ويتطلب ذلك قدرا من الذكاء والخبرة في اختيار التوقيت والموضوعات التي ستطرح للمناقشة، كما يمكن الترويج للخوصصة عن طريق عقد المؤتمرات والندوات العلمية في الجامعات والمعاهد والنقابات المهنية ومراكز البحوث، بحضور وسائل الإعلام لنقل المناقشات التي تجري في مثل هذه الندوات، إضافة إلى نشر هذه المقالات والتحليلات في الصحف والمجلات ذات الطابع الجماهيري والواسعة الانتشار.[3]

الفرع الثاني

الشروط المتعلقة بتنفيذ الخوصصة

يتطلب تطبيق برنامج الخوصصة في أي بلد توافر شروط سابقة على تنفيذ الخوصصة، وشروط مصاحبة لعمليات الخوصصة، حيث لا يمكن تبني منهج الخوصصة دون توافر هذه الشروط، وتتعلق

---

[1] د/ نحمده عبد الحميد ثابت، ترويج قضايا الخصخصة، (تجارب عالمية)، بحث مقدم للمؤتمر العالمي الثالث للاقتصاد الإسلامي المنعقد بكلية الشريعة – جامعة أم القرى – مكة المكرمة، محرم 1425هجري، ص 06.

[2] د/ المرجع نفسه، الصفحة نفسها، 06.

[3] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 198.

الشروط المصاحبة للتنفيذ بإصدار تشريعات مناسبة وتعديل القوانين المطبقة قصد مسايرة الأوضاع المستجدة، كما يتطلب تطبيق برنامج الخوصصة الإعلان عن المؤسسات التي ستتم خوصصتها، وذلك بوضع معايير موضوعية وجدول زمني لخوصصتها، إضافة إلى ضرورة التقييم الصحيح للمؤسسات الاقتصادية المراد خوصصتها واختيار الأسلوب الأمثل للخوصصة وفقا لاعتبارات اقتصادية واجتماعية وسياسية للدولة وتبعا للظروف الاقتصادية لكل مؤسسة، كما يتعيّن وضع خطة لمواجهة المشكلات المتوقع نشوءها عن الخوصصة مع إنشاء صندوق خاص لعوائد عملية الخوصصة.

وعليه سنتطرق لكل شرط من هذه الشروط على حدى.

أولا: إصدار التشريعات المناسبة لتنفيذ عملية الخوصصة: يقتضي البدء في تنفيذ عملية الخوصصة إصدار شبكة من القوانين التي تعمل على تشجيع الاستثمار وتحرير التجارة والأسواق وتنشيط المنافسة، إذ لا يكفي إصدار القوانين المتعلقة بخوصصة المؤسسات العمومية ما لم تدعّم بإطار قانوني شامل، مع مراجعة شاملة وتطوير جوهري للتشريعات القائمة، ومن التشريعات الواجب إصدارها قانون الخوصصة، أمّا الواجب إخضاعها للمراجعة والتطوير فهي التشريعات التجارية والضريبية والجمركية والمالية والعمالية، وتلك المتعلقة بحقوق الملكية وضماناتها وبقوانين الاستثمار، والتي من شأنها إيجاد مناخ استثماري لتشجيع المستثمرين على إقامة المؤسسات الخاصة وشراء المؤسسات المطروحة للبيع في إطار عملية الخوصصة.[1]

وبما أنّ الخوصصة تتأثر بمجموعة من التشريعات القائمة، فإنّ على الدولة القيام بتعديل هذه التشريعات بما يتفق مع متطلبات هذه العملية، على أن تكون الخطوة الأولى في هذه العملية فحص مدى توافر البيئة القانونية الملائمة لعملية الخوصصة ومعالجة التقييدات الدستورية والقانونية، وفيما يتعلق بالقيود الدستورية فإنّه يجب على الدولة عندما تريد خوصصة مؤسسة عمومية أن تراعي بعض القيود التي تفرضها الدساتير، خاصة المتعلقة منها بأمن الدولة والقطاعات الاستراتيجية والمصالح العمومية والاجتماعية والتعليمية.[2]

---

[1] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 200.

[2] انظر في ذلك: Nicolas THIRION, « Privatisations d’entreprises publiques, économie de marché et transformation des systèmes juridiques étatiques : un processus inéluctable ? », Pyramides,№ 2 | 2000,P 85-110.

وعلى الدولة أن تتخذ من الإجراءات ما يكفل عدم سيطرة الأجانب على المصالح الحيوية بوضع حد أقصى لنسب الأسهم التي يجوز لهم تملكها في المؤسسات المخوصصة، ويبقى للدولة الحق في الرقابة عن طريق نظام الأسهم الذهبية[1]، وهي أسهم نوعية تعطي للدولة حق الهيمنة وحق الإدارة وقدرة تصويتية مميزة تمكّنها من الاعتراض على بعض القرارات ومنع نفادها إذا ما تعلق الأمر بالمصلحة الوطنية العليا.[2]

وترتبط الخوصصة عادة بمصير العمال، لذلك تكون التشريعات العمالية الأجدر بالمراجعة والتطوير، حتى لا يتضرر العمّال من التسريحات الجماعية التي ستتبع عملية الخوصصة إذا لم تنص القوانين العمالية على قاعدة استمرار عقود العمل، وحتى لا يتضرر العمال من شروط وظروف عمل متدنية بغرض تحقيق أعلى مستوى للربح بأقل تكلفة إذا لم تنص القوانين العمالية على حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة.

واستعدادا لعملية الخوصصة التي انطلقت في الجزائر بعد صدور الأمر 95-22 وإلغاء القانون الأساسي العام للعامل وإضفاء الطابع التعاقدي على علاقات العمل، وذلك بعد صدور القانون 90-11 وإضفاء الطابع التفاوضي على منازعات العمل وتنظيم حق الإضراب.[3]

ثانيا: الإعلان عن المؤسسات التي ستتم خوصصتها: يتطلب نجاح عملية الخوصصة قيام الدولة بإجراء مسح شامل للقطاع العام من أجل تحديد المؤسسات القابلة للخوصصة، وذلك بوضع معايير محددة لاختيار المؤسسة المعنية بالعملية، وتحديد الأنشطة التي ستتم خوصصتها، وقد حدّد التشريع الجزائري بمقتضى المادة 02 من الأمر 95-22 الأنشطة المعنية بالخوصصة، وهي أنشطة تابعة للقطاعات التنافسية، وتشمل عادة قطاع البناء والأشغال العمومية، الري، قطاع الفندقة والسياحة، قطاع التجارة والتوزيع، الصناعات النسيجية، الصناعات التحويلية، قطاع النقل البري، خدمات الموانئ والمطارات، التأمينات والصناعات الصغيرة والمتوسطة[4].

---

[1] انظر المادتين 6و 7 من الأمر 95-22 الملغى والمشار إليه سابقا، والمادة 2/19 من الأمر 01-04 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية والاقتصادية وتسييرها وخوصصتها المشار إليه سابقا.

[2] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 202.

[3] د/صبايحي ربيعة، المرجع السابق، ص 133.

[4]انظر المادة 02 من الأمر 95-22 الملغى والمشار إليه سابقا.

وتختلف معايير اختيار المؤسسات المعنية بالخوصصة من دولة إلى أخرى وذلك وفق فلسفة واستراتيجية كل دولة في التنمية وإدارة اقتصادها، إلاّ أنّ هذه المعايير يجب أن تنبع من المنطلقات المبدئية التي يبدأ منها برنامج الخوصصة، من ضرورة تنشيط وتوسيع دور القطاع الخاص في تحمل مسؤولية التنمية مع حماية المنافسة وتشجيعها، وتحرير السوق غير أنّه يمكن الاسترشاد بعدة معايير في اتخاذ القرار بخوصصة المؤسسة أو عدم خوصصتها، ومن بين هذه المعايير:

* معيار الربحية، حيث يفضل التخلص من المؤسسات والوحدات الخاسرة،

* معيار الحجم، حيث يفضل خوصصة المؤسسات الصغيرة،

* معيار النشاط، حيث يستحسن خوصصة الأنشطة التي تتوافق بطبيعتها مع أساليب القطاع الخاص،

* معيار الملكية، أي البدء في خوصصة المؤسسات التي يشترك فيها القطاع العام مع القطاع الخاص حتى يتيسر بيع حصة القطاع العام،

* معيار هياكل السوق، حيث يتم التنازل عن المؤسسات التي تؤدي خوصصتها إلى تصحيح الوضع الاحتكاري في السوق بهدف تنشيط المنافسة.[1]

إضافة إلى هذه المعايير هناك معايير أخرى تتعلق بالأهمية الاستراتيجية للمؤسسات العامة والوضع التنافسي لها ونطاقها الجغرافي، وفي هذا الإطار حّدد مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية UNACTAD[2] معايير المؤسسات التي يمكن خوصصتها وهي:

- أن تكون مؤسسة القطاع العام المعنية بالخوصصة ذات جدوى اقتصادية،
- أن تخضع هذه المؤسسات للمنافسة وخاصة ما يتعلق بالشركات التجارية والصناعية،
- أن يكون لها دور اقتصادي رئيسي دون أن يكون هذا الدور في مجال الخدمات العامة،
- ألاّ تكون لها مشاكل كبيرة خاصة ما يتعلق بالعمالة الزائدة عن الحاجة،
- أن تكون أسهمها المملوكة من طرف الدولة قابلة للتسويق ضمن سوق الأوراق المالية،
- أن تتسم أنشطتها وأعمالها بقابلية تحقيق الأرباح في المستقبل حتى وإن كانت تواجه مشاكل وصعوبات حاليا.[1]

---

[1] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 308.

[2] هي اختصار لعبارة: United nations conférence on trade and development

ثالثا: التقييم الصحيح للمؤسسات المراد خوصصتها: بعد الإعلان عن المؤسسات التي سيتم خوصصتها وتوفير المتطلبات الأساسية لإنجاح عملية الخوصصة وتهيئة البيئة الاقتصادية الملائمة، من تحرير للأسعار ودعم للمنافسة وإزالة الاحتكار وتحرير النظام النقدي الضريبي والمالي، يتحول برنامج الخوصصة من إطاره التحضيري إلى مجاله التطبيقي.[2]

وتعتبر عملية تقييم المؤسسات والوحدات المرشحة للخوصصة من أعقد المسائل وأكثرها حساسية على الإطلاق، إذ يتطلب تحليلا دقيقا وتفصيليا للموجودات ولحقوق المؤسسة العامة والتزاماتها، بقصد التوصل إلى السعر العادل والمعقول بغرض بيعها إلى القطاع الخاص، وممّا يزيد من صعوبة تقييم المؤسسات العامة كون أغلبيتها تفتقر إلى السجلات المحاسبية اللاّزمة التي تتماشى مع القواعد المحاسبية في القطاع الخاص، وأنّ القيم الدفترية لأصول هذه المؤسسة لا تمثّل بالضرورة قيمتها الحقيقية، ممّا يستدعي إعادة تقييم هذه المؤسسات تقييما شاملا تمهيدا لتحديد الأسعار التي ستتخذ أساسا في عملية التحويل.[3]

كما أنّ أغلبية هذه المؤسسات لم تنشئ لأغراض تجارية، وإنّما أنشئت لتحقيق المنفعة العامة، ومن ثم تكون تكلفة إنشائها غير متناسبة مع الأرباح التي يمكن تحقيقها، ممّا يؤثر في سعر البيع باتجاه الانخفاض، ومن أجل تجنب الانتقادات الموجهة للدولة وموظفيها بتبديد المال العام فيما يتعلق بتحديد سعر البيع وخاصة البيع لشخص واحد والذي يسمى بالشريك الاستراتيجي،[4] حرصت أغلبية الدول على التزام الحذر والتحلي بالدقة والشفافية عند إجراء عملية التقييم، لأنّ المغالاة والتضخيم في أسعار المؤسسات يجعل المستثمرين يحجمون عن الشراء، فتفشل الحكومة في انتهاج سياسة الخوصصة، وأنّ تسعير المؤسسات بأقل من ثمنها الحقيقي قد يثير الرأي العام ويحمل معه

---

[1] هذه المعايير خاصة بمؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، أوردها د/ بوطالب قويدر، «إشكالية الخوصصة، المفهوم، طرق التنفيذ وشروط النجاح»، ملتقى دولي حول اقتصاديات الخوصصة والدور الجديد للدولة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، أيام 3-4-5 أكتوبر 2004، ص 22.

[2] د/صبايحي ربيعة، المرجع السابق، ص 246.

[3] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 210.

[4] د/ مهند ابراهيم علي فندي الجبوري، المرجع السابق، ص 78، والذي أورد أنّ شركة الأهرام للمشروبات المصرية باعت 75 % من أسهمها لمستثمر أمريكي من أصل مصري بـ 68,5 جنيها للسهم الواحد، وبعد أيام باع 62,5% من هذه الأسهم في بورصة لندن بـ105 جنيها للسهم الواحد، ممّا جعله يحقق ربحا مقدرا بـ 20 مليون $، وهذا ما جعل السلطات المصرية تفتح تحقيقا موسّعا في هذه القضية.

اتهامات بالتلاعب والفساد للقائمين على التقييم، ويؤدي إلى تحمّل الخزينة لخسائر كبيرة نتيجة لبيع المؤسسات العامة بأقلّ من قيمتها الحقيقية[1].

وعلى هذا الأساس أولت مختلف التشريعات عناية خاصة لعملية تقييم أصول وأسهم المؤسسات العامة المزمع خوصصتها، وتحقيقا لهذا الغرض أولى المشرّع الفرنسي عناية كبيرة لهذه العملية، حيث أسند هذه المهمة للجنة تسمّى لجنة المساهمات وتحويل الملكية Commission des participations et des transferts ، وقد أنشئت هذه اللجنة بموجب قانون 06 أوت 1986 تحت اسم Commission de privatisation، وفي 22 نوفمبر 1988 أصبحت تعرف باسم: Commission d'évaluation des entreprises publiques، وفي 27 أفريل 1998 أصبحت تعرف باسم Commission des participations et des transferts، وتتكون هذه اللجنة من 7 أعضاء يعينون بمرسوم لمدة 05 سنوات، ويتم اختيارهم على أساس كفاءتهم وخبرتهم في المجال الاقتصادي، المالي والقانوني،[2] وتزاول اللجنة اختصاصها بالبت في التقييم من خلال دراسة التقارير المقدمة من الخبراء ومكاتب الاستشارة، ويكون رأيها مقيدا لسلطة وزير الاقتصاد فيما يتعلق بتحديد السعر النهائي لبيع الأسهم، حيث لا يمكن للوزير أن يقرّر بيع الأسهم بسعر أقل، ولكن يمكنه أن يعترض على السعر الذي تحدده اللجنة.[3]

أمّا في الجزائر فإنّ عملية تقييم المؤسسات القابلة للخوصصة تسند للوزير المكلف بالمساهمات الذي يكلف من يقوم بتقدير قيمة المؤسسة والأصول التي يعتزم التنازل عليها تنفيذا لبرنامج الخوصصة الذي صادق عليه مجلس الوزراء،[4] وينتهي التقييم بإعداد محضر للتقييم متضمنا سعر التنازل، ويسلّم المحضر إلى لجنة مراقبة عمليات الخوصصة، وتقوم شركات مساهمات الدولة بإنجاز مهمة التقييم، ولها أن تبادر بدعوة أي خبير ليتدخل إمّا في تقييم المؤسسة أو تقديم استشارة أو تقديم أية مساعدة فنية في إجراء عملية التقييم، وبعد الانتهاء من التقييم يحرّر محضر متضمن سعر التنازل في حديه الأدنى والأعلى، وبعد مراجعة لجنة المراقبة للمحضر يحال على السلطة المكلفة بالخوصصة المتمثلة في مجلس مساهمات الدولة CPE .[5]

---

[1] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 212.

[2] د/أحمد محمد محرز، النظام القانوني للخصخصة، المرجع السابق، ص 65.

[3] د/صبايحي ربيعة، المرجع السابق، ص 256، وانظر كذلك: د/ مهند ابراهيم علي فندي الجبوري، المرجع السابق، ص 80.

[4] انظر المادة 22 من الأمر 01-04 المتعلق بالخوصصة، والمشار إليه سابقا.

[5] د/صبايحي ربيعة، المرجع السابق، ص 251.

رابعا: اختيار الأسلوب الأمثل للخوصصة: تتم عملية الخوصصة بعدة أساليب، يتم اختيارها وفقا لظروف كل دولة وتبعا لظروف كل مؤسسة، غير أنّه يجب توخي الحذر في اختيار أداة التحول التي تحقق التوازن بين المصلحة العليا للدولة ومصلحة المستثمرين من القطاع الخاص، باعتبار أنّ اختيار الأسلوب الأمثل للخوصصة أساس نجاح العملية، ولهذا يمكن للحكومة أن تطبّق جميع أساليب الخوصصة أو أن تختار بعضا منها، حسب البرنامج الذي تتبعه، ويتوقف اعتماد أسلوب معين بناء على النشاط الذي سيطبق عليه برنامج الخوصصة، ومدى قدرة السوق على استيعاب عملية البيع والشراء، ومدى تطور سوق المال في الدولة(البورصة)، ومدى تطور التشريعات وموافقتها للأسلوب المختار، وقد يتم اختيار أسلوب الخوصصة على اعتبارات اجتماعية كقيام الدولة باختيار الأسلوب الذي يؤدي إلى مشاركة العمال وأفراد الطبقة الوسطى في تملك المؤسسات المراد خوصصتها.[1]

خامسا: وضع خطة لمواجهة المشكلات المتوقع نشوئها عن الخوصصة: من البديهي أن يؤدي تطبيق أية سياسة جديدة العديد من المشكلات والعقبات، لذلك بات من الضروري وضع خطة لمواجهة المصاعب التي يمكن أن تعترض سبيل الخوصصة، ولعل أهم المشكلات والعقبات التي يمكن أن تثار بمناسبة تطبيق سياسة الخوصصة مشكلة تقييم المؤسسات العامة، إلاّ أنّ هذا النوع من المشكلات لا يثير الكثير من التخوفات، ويمكن علاجها بعد البدء في تنفيذ عملية الخوصصة، لأنه لا يمكن تنفيذ هذه العملية دون ترك هذه المشكلة بلا علاج، إلا أنّ المشكلة الحقيقية هي مشكلة فائض العمالة وحماية المستهلك ومنع الاحتكارات عن طريق تدخل الدولة في مراقبة النشاط الاقتصادي وتوجيهه.

* ففيما يتعلق بمشكلة فائض العمالة فإنّه يترتب على تطبيق عملية الخوصصة تخفيض هام في عدد العاملين الذين كانوا يعملون في القطاع العام، خاصة وأنّ هذا القطاع كان يهدف إلى تشغيل القوى العاملة وامتصاص البطالة على حساب أداء المؤسسة[2]، الأمر الذي أدى إلى وجود بطالة مقنعة وعمالة زائدة غير مؤهلة، وباعتبار أنّ الربح هو الهدف الرئيس للمستثمر الخاص، فإنّ أول خطوة يقوم بها– بعد شرائه للمؤسسة العامة– هي التخلص من العمالة الزائدة وغير المؤهلة، ولهذا كان من

[1] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 216، وانظر كذلك: حسن حجي عطية، المرجع السابق، ص 108.

[2] د/ أحمد جمال الدين عبد الفتاح موسى، قضية الخصخصة، المرجع السابق، ص 307.

الواجب أن يضع القائمون على عملية الخوصصة نصب أعينهم هذه المشكلة وكيفية التخفيف من حدتها[1].

* أمّا فيما يتعلق بمشكلة حماية المستهلك فلا تظهر إلاّ بعد إتمام عملية الخوصصة، خاصة عندما تستتبع إدارة المؤسسات المخوصصة بالأسلوب التجاري لتحقيق أعلى حد للربح، عندها ترتفع أسعار السلع والخدمات وتفقد الدولة السيطرة على الأسعار وتنخفض القدرة الشرائية لدى محدودي الدخل فيحيد هدف الخوصصة من توسيع قاعدة الملكية وزيادة حجم مشاركة الأفراد في النشاط الاقتصادي إلى برنامج الإفلاس الوطني، لذلك كان من الضروري على الدولة أن تتدخل وتتخذ من الإجراءات ما يكفل حماية المستهلك ويرفع الغبن عن محدودي الدخل، وأن تعمل على زيادة حجم الاستثمارات للمؤسسات القائمة والناجحة مع رفع الدخل للفئة المحرومة.[2]

المطلب الثاني

أساليب تنفيذ الخوصصة

يتم تنفيذ عملية الخوصصة بأساليب متعددة، وأنّ اختيار أي من تلك الأنماط والأساليب يتوقف على مدى ملاءمة كل أسلوب للظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للدولة الواحدة بصفة عامة وللمؤسسة الاقتصادية المراد خوصصتها بصفة خاصة.

ولا شك أنّ اختيار الأسلوب الملائم من شأنه أن يؤثر ولحد بعيد في نجاح الدولة في الوصول إلى الأهداف المراد تحقيقها من عملية الخوصصة، علما أنّ جميع الأساليب تسعى إلى تحقيق الفعالية الاقتصادية، سواء تعلق الأمر بالأساليب الناقلة للملكية أو تلك الأساليب التي لا تتضمن نقلا للملكية[3].

وعليه سنقسّم أساليب تنفيذ الخوصصة إلى فرعين، نتناول في الفرع الأول الأساليب الناقلة للملكية، وفي الفرع الثاني الأساليب التي لا تتضمن نقلا للملكية.

---

[1] د/ عزيزة الشريف، المرجع السابق، ص 254 وما يليها.

[2] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 220.

[3] حسن عطية حجي ، المرجع السابق، ص 79.

الفرع الأول

أساليب الخوصصة الناقلة للملكية

نصّت معظم التشريعات على الأساليب القانونية التي تستعمل لتحويل أموال المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، ومن هذه التشريعات التشريع الجزائري الذي نصّ على ذلك من خلال الأمر 95-22 الملغى، ومن بعده الأمر 01-04،[1] ومن أهم هذه الأساليب الطرح العام للأسهم داخل السوق المالية(البورصة) والتنازل عن أسهم وأصول المؤسسات العامة خارج السوق المالية، إضافة إلى التنازل عن طريق البيع للعاملين.

عليه سنتناول كل أسلوب على حدى وفقا لما يلي:

أولا: الطرح العام لأسهم المؤسسة العامة داخل البورصة: يعتبر هذا الأسلوب من أكثر الأساليب المتبعة في خوصصة رأس المال، خاصة في الدول المتقدمة التي تتوفر على أسواق مالية متطورة، ويتم طرح أسهم المؤسسة عن طريق عرضها للبيع في سوق الأوراق المالية بعد تحويلها إلى شركة ذات أسهم.[2]

وتتم هذه العملية بموجب إعلان نشرة موجهة للجمهور، تتضمن دعوة إلى الاكتتاب في أسهم الشركة العامة محل البيع، بعد تقسيم رأسمال الشركة إلى أسهم وتحديد قيمة كل سهم والحد الأقصى لعدد الأسهم التي يمكن للشخص الواحد أن يكتتب فيها منعا للاحتكار، وعدد الأسهم التي يشترط تملكها للحصول على العضوية في مجلس الإدارة.[3]

وفي هذا الإطار يمكن أن تعرض الحكومة كل أسهم المؤسسة فتتحول إلى مؤسسة خاصة، وقد يقتصر الأمر على طرح جزء من أسهمها، وفي هذه الحالة تتحول إلى مؤسسة مختلطة، غير أنّ استخدام أسلوب الطرح العام لأسهم المؤسسة لا يمكن أن يكون ذا جدوى في الدول التي لا يوجد فيه سوقا منظما للأوراق المالية،[4] كما لا يتناسب هذا الأسلوب مع المؤسسات التي لا تتوفر على قدر

---

[1] انظر في ذلك ما ورد في الباب الرابع من الأمر 95-22 المتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية، الملغى والمشار إليه سابقا، وكذلك ما ورد في الفصل الخامس والسادس من الأمر 01-04 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخوصصتها، والمشار إليه سابقا.

[2] د/صبايحي ربيعة، المرجع السابق، ص 357.

[3] انظر في ذلك المادة 30 من النظام رقم 97-03 المؤرخ في 18-11-1997 المتعلق بالنظام العام لبورصة القيم المنقولة، ج ر، العدد 87، والتي تنصّ على: « لا تقبل في التداول في البورصة إلاّ القيم المنقولة الصادرة عن الشركات بالأسهم طبقا للأحكام المنصوص عليها في القانون التجاري »

[4] د/ مهند ابراهيم علي فندي الجبوري، المرجع السابق، ص 94.

كبير من السيولة، لأنّ من شروط نجاح هذه العملية أن تكون المؤسسة مستقرة ومستمرة وبها سجل أداء مالي معقول وقدر معتبر من السيولة النقدية، بالإضافة إلى وجود سوق مالية متطورة.[1]

ويشترط في أسلوب الطرح العام داخل البورصة توافر ثلاثة شروط إجرائية هي:[2]

- تسجيل المؤسسة في البورصة ،
- قبول تداول أسهم المؤسسة في البورصة،
- توظيف الأسهم في البورصة.

وتختلف تقنيات التنازل من دولة لأخرى ومن بيئة اقتصادية إلى أخرى، وفي هذا الإطار نصّ القانون التونسي على أربع آليات هي التنازل عن طريق العرض العمومي للبيع، التنازل بالتراضي، التنازل للعارض الأفضل في السوق ثم المقارنة والاختيار بين الطرق الثلاثة، في حين نصّ التشريع الفرنسي على الدمج والزيادة في رأس المال والتصفية أو الجمع بين الطرق الثلاثة، أمّا المشرّع الجزائري فقد حدّد ثلاث آليات للتنازل عن أسهم المؤسسة العامة هي الاكتتاب لزيادة رأس المال، البيع العمومي بسعر أدنى والبيع العمومي بسعر ثابت،[3] وهو ما سنتناوله بالتفصيل فيما يلي:

1- الاكتتاب لزيادة رأس المال: نصّت المادة 1/25 من الأمر 95-22 المتعلق بالخوصصة على آلية التنازل بالعرض العمومي فقط دون طرق التنازل الأخرى، في حين نصّت المادة 2/13 من الأمر 01-04 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخوصصتها على آلية التنازل والتنازل بالاكتتاب للزيادة في رأس المال سواء كان اكتتاب بين المؤسسين أو اكتتاب مفتوح للجمهور، وأهم ما يميز الاكتتاب أنّ مقابل إصدار الأسهم الجديدة لا يضخ في الخزينة العمومية وإنّما تحتفظ به المؤسسة لسد احتياجاتها الداخلية، كما أنّ التنازل عن طريق الاكتتاب يخفّف من الصعوبات المتعلقة بعملية التقييم وتكاليفها، لأنّ المؤسسة المتنازلة هي التي تحدّد مبلغ التنازل الذي يعتبر مبلغ الزيادة في رأس المال الاجتماعي للمؤسسة.

وقد استعملت الجزائر هذا الأسلوب للتنازل عن شركة الرياض سطيف ERIAD ، وهي مؤسسة للصناعات الغذائية والحبوب تأسست عام 1983 برأس مال اجتماعي قدره 100 مليون

---

[1] بوقاعة زينب وآخرون، المرجع السابق، ص 421.

[2] د/ أحمد محمد محرز، النظام القانوني للخوصصة، المرجع السابق، ص 203.

[3] د/صبايحي ربيعة، المرجع السابق، ص 376.

دينار، ووصل سنة 1988 إلى 5 مليار دينار، وتحولت سنة 1990 إلى شركة ذات أسهم، ثم أدرجت في البورصة عام 1998، وكان هدفها رفع رأسمال الشركة وتمويل مشاريعها الاستثمارية، فقلمت بإصدار مليون سهم اسمي، قيمة كل سهم 2300 دج وتم اكتتاب 55% من هذه الأسهم في حين تمّ شراء 45% المتبقية من طرف بنك الفلاحة والتنمية الريفية.[1]

2- العرض العمومي للبيع عن طريق المزايدة بسعر أدنى: نصّت المادة 59 من النظام العام للبورصة 97-03 على أنّ « إجراء العرض العمومي للبيع بسعر أدنى هو الإجراء المتمثل في وضع تحت تصرف الجمهور يوم الإدخال عدد معين من السندات بسعر أدنى يقبل به المدخلون للتنازل عنها. »

ومن خلال ما ورد في هذا النص فإنّ العرض العمومي للبيع بسعر أدنى هو أن تحدّد الدولة سعرا لا تكون مستعدة للنزول تحته وهو ما يسمى بالسعر الأدنى،[2] ويتم ترتيب أوامر الشراء ترتيبا تنازليا وتبدأ الاستجابة للطلبات المتضمنة عروضا أفضل إلى غاية تعادل العرض والطلب.

ونظرا لما يتمتع به هذا الأسلوب من إيجابيات – كونه لا يتطلب تحضيرات مرتبطة بالتقييم، ويتم وفقا للقيمة السوقية ممّا يضفي الشفافية والمنافسة الحقيقية لعملية التنازل- نجد أنّ بريطانيا طبقت هذا الأسلوب عندما قامت بخوصصة الكثير من مؤسساتها منها شركة BRITOIL وشركة BRITISHTELECOM، ونظرا لنتائجه المتواضعة لجأت إلى العرض العمومي للبيع بسعر ثابت.[3]

3- العرض العمومي للبيع بسعر ثابت: نصّت المادة 64 من النظام العام للبورصة 97-03 على أنّ « إجراء العرض العمومي بسعر ثابت هو ذلك الإجراء المتمثل في وضع تحت تصرف الجمهور يوم الإدخال عدد معين من السندات بسعر قار محدد سلفا»،[4] وبموجب هذا الإجراء تقوم الدولة بإعلام جمهور المستثمرين برغبتها في التنازل عن مساهمتها في المؤسسات العامة محددة شروط البيع ونسبة الأسهم المراد التنازل عنها وسعر التنازل النهائي، وقد أخذت بهذا الأسلوب أغلبية الدول الغربية كفرنسا وبريطانيا بعد فشل تقنية البيع بسعر أدنى، كما أخذت به تونس والمغرب، أمّا الجزائر فقد

---

[1] د/صبايحي ربيعة، المرجع السابق، ص 377..

[2] حميدة مختار، «الخصخصة عن طريق أسواق الأوراق المالية، المبررات و شروط النجاح»، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، العدد السابع،2009-2010، ص 298.

[3] د/صبايحي ربيعة، المرجع السابق، ص 380.

[4] انظر في ذلك المادة 64 من نظام لجنة تنظيم عمليات البورصة ومراقبتها رقم 97-03 المؤرخ في 18-11-1997 المتعلق بالنظام العام لبورصة القيم المنقولة، السالف ذكره.

انتهجت هذا الأسلوب عند خوصصتها مؤسسة تسيير فندق الأوراسي، وهي شركة ذات أسهم برأسمال اجتماعي قدره 1,5 مليار دينار جزائري، ولتنفيذ برنامج الخوصصة المسطر من طرف الدولة والرامي إلى تنشيط بورصة الجزائر تقرّر سنة 1999 طرح 20%من رأسمال المؤسسة للبيع بسعر ثابت ب400 دج للسهم الواحد، كما اتبع الأسلوب ذاته في بيع مجمع صيدال، وهو مجمع صناعي لإنتاج الأدوية والمواد المشابهة، حيث تم عرض 20%من رأسمال المؤسسة ليتم بيعها بأسلوب العرض العمومي بسعر ثابت.[1]

ثانيا: التنازل عن أسهم و أصول المؤسسات العامة خارج البورصة: قد تلجأ الدولة إلى خوصصة المؤسسات العمومية وبيع أصولها وأسهمها خارج الأسواق المالية، وتناسب هذه الآلية الدول النامية لأنها لا تمتلك أسواقا مالية، أو تمتلكها بدرجة استيعابية ضعيفة جدا لا تتناسب مع خوصصة كل المؤسسات القابلة لذلك، كما قد تكون معظم المؤسسات المرشحة للخوصصة عاجزة ماليا أو متوقفة عن الدفع، ممّا يجعلها غير مؤهلة للدخول إلى البورصة، كما أنّ آلية الطرح العام للأسهم داخل البورصة لا يلائم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسبب ارتفاع تكلفة إصدار السهم، أو لضآلة عدد الأسهم وعدم اهتمام السماسرة بها.[2]

وتتم عملية التنازل عن أسهم وأصول المؤسسات العامة خارج البورصة بطرق متعددة أهمها البيع عن طريق التعاقد بمختلف صوره (سواء تم بالمزايدة أو المناقصة أو بالتراضي، والتنازل عن طريق البيع للعمال)، إضافة إلى صور أخرى للتنازل (كالتنازل عن أصول المؤسسة العامة، التنازل عن طريق مقايضة الديون و التنازل عن طريق الهبة).

1– البيع عن طريق التعاقد: كثيرا ما يتم اللجوء إلى وسيلة البيع عن طريق التعاقد، وإذا كانت أساليب العقد الإداري متعددة إلاّ أنّ المناقصات والمزايدات والبيع بالتراضي تشكّل أهم هذه الصور.

---

[1] محمد زرقون، المرجع السابق، ص 157.

[2] د/ مهند ابراهيم علي فندي الجبوري، المرجع السابق، ص 94.

أ- التنازل عن طريق المناقصات والمزايدات: بالرجوع إلى النصوص القانونية المتعلقة بعملية الخوصصة نجد أنّ المشرّع قد نصّ في الأمر 95-22 على تقنية التنازل عن طريق المزايدة،[1] في حين نصّ الأمر 01-04 الساري المفعول على إمكانية تنفيذ عملية الخوصصة عن طريق المناقصة.[2]

ب- البيع بالتراضي: يتحقق هذا الأسلوب عن طريق بيع ممتلكات المؤسسة العامة أو بيع جميع أسهمها إلى مستثمر واحد أو عدة مستثمرين، وبذلك تتمكن الدولة من اختيار أفضل المتقدمين لشراء المؤسسة أو أصولها، سواء من حيث الكفاءة أو العائد المالي أو القدرة على التشغيل، وأهم خاصية تميّز هذا النوع من التنازل أنّ مجرد تقديم المتنافس لعرضه يعد بمثابة إيجاب منه لكافة العناصر الأساسية لعقد البيع والثمن وسائر الشروط الأخرى، إذ يمكّن هذا الأسلوب الدولة من فرض بعض الشروط التي تراها من النظام العام، مثل اشتراطها على المالك الجديد عدم التصرف في ملكيته كليا أو جزئيا خلال مدة معينة، أو عدم تغيير النشاط أو الحفاظ على علاقات العمل القائمة لمدة معينة، وما يتضمنه ذلك من المحافظة على حقوق العمال والحفاظ على مكتسباتهم.[3]

ويلاحظ أنّ المشرّع الجزائري قد اعتبر البيع بالتراضي إجراء استثنائيا لا يتم اللجوء إليه إلاّ في حالة الاستعجال الملحّ، أو عندما لا يمكن تنفيذ الخدمات إلاّ على يد متعامل وحيد يحتل وضعية احتكارية، وينفرد بامتلاك تكنولوجيا تتطلبها المصلحة المتعاقدة، أو في حالة تموين مستعجل مخصص لضمان سير الاقتصاد وتوفير حاجات السكان الأساسية، كما أنّ المادة 31 من الأمر 95-22 اعتبرت اللجوء إلى صيغة التراضي إجراء استثنائيا،[4] في حين تمّ تعليق عملية التنازل بالتراضي في الأمر 01-04 على ترخيص مجلس مساهمات الدولة بذلك بناء على تقرير للوزير المكلف بالمساهمات.[5]

ج- التنازل عن طريق البيع للعاملين: يعتبر بيع المؤسسة أو جزء من أسهمها لعمالها من أهم الوسائل الفنية للخوصصة، حيث تهدف هذه الطريقة إلى إعادة تنظيم رأس المال مع عنصر العمل، حيث يتم

---

[1] تنص المادة 27 من الأمر 95-22 المشار إليه سابقا على« يتم التنازل عن الأسهم والقيم المنقولة الأخرى وكذلك التنازل الكلي أو الجزئي لأصول المؤسسات العمومية القابلة للخوصصة عن طريق مزايدة محدودة أو مفتوحة وطنية و/ أو دولية»

[2] تنص المادة 26 من الأمر 01-04 المشار إليه سابقا على« يمكن تنفيذ عمليات الخوصصة كما يأتي: - إمّا باللجوء إلى آليات السوق المالية بالعرض في البورصة أو عرض علني بسعر محدد -وإمّا بالمناقصات.»

[3] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 220.

[4] يتم اللجوء إلى صيغة التراضي وفقا للأمر 95-22 في ثلاث حالات هي: - حالة التحويل التكنولوجي النوعي، - حالة ضرورة اكتساب تسيير متخصص،- وإذا جاءت نتائج البيع بالمزايدة سلبية مرتين على الأقل.

[5] انظر في ذلك المادة 26 من الأمر 01-04 المشار إليه سابقا.

فيها تشجيع العمّال على شراء أسهم مؤسساتهم،[1] ويتخذ التنازل عن طريق البيع للعاملين عدّة أساليب منها:

* أسلوب الأيسوب (ESOP[2]): هو اختصار لكلمة نظام تملك العاملين للأسهم في الشركات، وقد أخذت بهذا الأسلوب الدول الأوروبية المتقدمة كفرنسا وبريطانيا، إضافة إلى الولايات المتحدة الأمريكية، نظرا لما يحتاجه من قدرة تمويلية كبيرة لبرنامج الخوصصة، كما يناسب هذا الأسلوب متطلبات الدول النامية، حيث تستطيع النقابات وصناديق التأمين من شراء الأسهم لفائدة العمال بالتقسيط، مع الإعفاء من الفوائد والحصول على ائتمان من البنوك ومن المستثمرين، وهذا ما قامت به شركة فرنسية عام 1987، حيث ملّكت العاملين في هذه الشركة 50% من أسهمها بواسطة قرض مضمون من ستة مستثمرين والذين تملكوا نسبة 50% المتبقية.[3]

وقد لاقى هذا الأسلوب نجاحا كبيرا في الولايات المتحدة الأمريكية وفرنسا لما له من مزايا، حيث يستفيد هذا النظام من إعفاء ضريبي بنسبة 50 % من الفائدة عن القروض الممنوحة للأيسوب، مع إعفاء ضريبي لأرباح الأسهم الموزعة وتأجيل الضريبة على الأرباح الناتجة عن بيع الأسهم للأيسوب.[4]

* أسلوب البيع المباشر للعاملين: حيث يقوم العمّال بشراء الأسهم دون تدخل من أيّة جهة في عملية الشراء وبشروط تفضيلية، وفي هذا الإطار أولى المشرّع الفرنسي عناية خاصة لهذا الأسلوب بمقتضى قانون الخوصصة لسنة 1986، حيث أوجبت المادة 11 منه على ضرورة عرض الأسهم المملوكة للدولة على العاملين في الشركة، على العاملين في الشركات التابعة للشركة العامة المراد خوصصتها، وعلى العاملين السابقين الذين أمضوا في الشركة أو أحد فروعها خمس سنوات على الأقل، وعلى هذا الأساس يجب تلبية جميع أوامر الشراء الصادرة من العمال على ألاّ تتجاوز 10 %

---

[1] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 233.

[2] الأيسوب (ESOP): هو اختصار لكلمة نظام تملك العاملين للأسهم في الشركات (Employee stock ownership plan)

[3] انظر في ذلك: La tribune, information sur société sur le site http//bourse.latribune.fr، وانظر كذلك: حسن عطية حجي ، المرجع السابق، ص 79.

[4] محمود محمد فهمي، «نظام تملك العاملين للأسهم، الأيسوب، مجلة مصر المعاصرة»، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع القاهرة، العددان417-418، جوان وأكتوبر1989.

من الأسهم المعروضة للبيع، على أن يكون لكل منهم الحق في الحصول على عدد من الأسهم لا تتجاوز قيمتها خمسة أمثال الحد الأعلى من الأجر السنوي المقرر لهؤلاء العمال.[1]

* أسلوب تمليك الأسهم للعمال بشكل غير مباشر: يمكن تمليك الأسهم للعمال بطريقة غير مباشرة، حيث تتولى جهة أخرى شراء الأسهم لحساب عمّال المؤسسة، وتقوم بعد ذلك ببيعها لهم، فقد تكون الجهة التي قامت بشراء الأسهم هي الشركة ذاتها المصدرة لهذه الأسهم، حيث تتولى شراء أسهم الشركة قصد إعادة بيعها لعمّالها وبالشروط التفضيلية نفسها المطبقة على بيع الأسهم للعاملين مباشرة، من حيث مقدار التخفيض أو الأجل الممنوح للوفاء بقيمتها.[2]

وقد تكون هذه الجهة هي اتحاد العاملين المساهمين الذي يؤسسه عمّال الشركة لغرض شراء أسهمها، ثمّ يقوم بتوزيعها على العمّال وفقا لعدة معايير منها سنوات العمل والأجر...، وبذلك تتسع قاعدة الملكية الفردية مع مرور الوقت.[3]

2- **الصور الأخرى للتنازل**: تمثّل الأساليب السابق ذكرها وهي الطرح العام لأسهم المؤسسة العامة داخل البورصة و التنازل عن أسهم و أصول المؤسسات العامة خارج البورصة أهم صور التنازل إلاّ أنها ليست كلها، بدليل أنّ المشرّع الجزائري ترك الباب مفتوحا لأي نمط آخر للخوصصة يهدف إلى ترقية مساهمات الجمهور، وهذا ما عبّرت عليه المادة 26 من الأمر 01-04، ومن بين الصور المنتهجة في عملية الخوصصة، التنازل عن طريق مقايضة الديون والتنازل عن طريق الهبة.

* التنازل عن طريق مقايضة الديون: تورطت المؤسسات العامة الاقتصادية مثلها مثل الدول النامية عن طريق الاستدانة من البنوك العالمية التي شملت نسبة 30% من مصادر تمويلها، وقد بلغت الأزمة ذروتها بعد التعثر الشديد في تطبيق برامج التكيف التي يدعمها صندوق النقد الدولي، وبعد أن ترسخ في ذهن الدائنين عدم قدرة هذه البلدان على الوفاء بخدمة ديونها نتيجة تجاوز التزامها قدرتها على التسديد، فظهر منذ 1982 اتجاه بين صفوف الدائنين يدعو إلى مبادلة الدين الخارجي ببعض الأصول الإنتاجية في البلدان المدينة، أي مقايضة الديون بحقوق ملكية في المؤسسات التي تملكها الدولة

---

[1] د/ مهند ابراهيم علي فندي الجبوري، المرجع السابق، ص 135.

[2] أنطوان الناشف، الخصخصة مفهوم جديد لفكرة الدولة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2000، ص 256.

[3] حسن عطية حجي ، المرجع السابق، ص 87.

المدينة، وهو اتجاه يؤسس نظرته في مشكلة المديونية على أنها مشكلة إفلاس وليس نقص السيولة[1]، وبمعنى آخر أن يصبح صاحب الدين (الدائن) شريكا في المؤسسة بقيمة دينه.[2]

ويناسب هذا الأسلوب الدول المثقلة بالديون، إذ يقوم على فكرة استبدال الدائنين لديونهم بحصص في المؤسسات التي ستتم خوصصتها(تحويل الديون إلى حقوق ملكية)، بمعنى أن تتم مقايضة جزء من الديون الخارجية أو الداخلية بالمساهمة في امتلاك جزء من أسهم المؤسسات العامة التي تجري خوصصتها[3].

وعلى الرغم ما يحققه هذا الأسلوب من تخفيف للمديونية والاحتفاظ بمناصب العمل، إلاّ أنّه لا يخدم المؤسسة على المستوى البعيد ولا يؤدي إلى تنمية المجتمع بسبب تدفق الأرباح إلى الخارج، خاصة إذا كانت المؤسسة التي تمت مقايضتها مجرد فرع تابع لشركة عالمية، وهو أمر لا يقل سلبية عن تدفق الأموال المخصصة لخدمة الديون[4].

* التنازل عن طريق الهبة: حرصت العديد من التشريعات على تمليك العمّال في الشركة بنسبة معينة من أسهمها مجانا.[5]

وقد يصل الأمر إلى تقديم المؤسسة كلها كهدية لعمّال المؤسسة من أجل تحسين الجودة ورفع الفعالية الاقتصادية بع ثبوت فشل الحكومة في تخفيض الخسارة المستمرّة للمؤسسة، وتمنح المؤسسة كهبة إذا كانت خاسرة ولا تجد من يشتريها، غير أنّه يشترط فيمن توهب له أن يكون ذو إمكانيات مادية وفنية تجعله يتحمّل ديونها وخسائرها ومشاكلها وخاصة ما تعلّق بمشكلة العمالة.[6]

وقد قامت الحكومة البريطانية بتمليك مؤسسةHOVER CRAVET لخمسة مديرين مقابل جنيه استرليني واحد (مبلغ رمزي)، وقد تمكّن الملاك الجدد من تحويل خسارة المؤسسة التي تفوق 3 ملايين جنيه استرليني قبل خوصصتها إلى أكثر من نصف مليون جنيه من الأرباح.[7]

---

[1] د/صبايحي ربيعة، المرجع السابق، ص 423.

[2] حملاوي ربيعة، المرجع السابق ص 399.

[3] د/ رحيم حسين، أساليب وآليات بيع القطاع العام، الشروط والضوابط مع إشارة إلى التشريع الجزائري، مداخلة مقدمة في ملتقى دولي حول اقتصاديات الخوصصة والدور الجديد للدولة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، أيام 3-4-5 أكتوبر 2004، ص 571.

[4] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 244.

[5] د/ مهند ابراهيم علي فندي الجبوري، المرجع السابق، ص 145.

[6] د/صبايحي ربيعة، المرجع السابق، ص 428.

[7] المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

أمّا المشرّع الجزائري فقد أقرّ بمبدأ التنازل للعمال ولكن في حدود 10% سواء في الأمر 95-22 الملغى أو في الأمر 01-04 الساري المفعول.[1]

الفرع الثاني
أساليب الخوصصة التي لا تتضمن نقلا للملكية

بالرجوع إلى القوانين المنظمة لعملية الخوصصة نجد المشرّع الجزائري قد تناول خوصصة التسيير في الأمر 95-22 باعتبارها من الأساليب التي لا تتضمن نقلا للملكية،[2] إلاّ أنّه تراجع عن هذا الأسلوب بصدور الأمر 01-04 واكتفى بالعمل بالأساليب التي تتضمن نقلا للملكية، إلاّ أنّ الدولة قد لا تكون في حاجة إلى أسلوب ينهي ملكيتها عن طريق الخوصصة الناقلة للملكية بل تكون بحاجة إلى أساليب تحقق أهداف الخوصصة دون أن تتنازل عن ملكيتها لمؤسساتها العامة، وتتمثل هذه الأساليب أساسا في أسلوب التفويض، ويشمل عقود الإدارة والتأجير والامتياز وأسلوب الإحلال وأسلوب تحويل المؤسسات العمومية إلى شركات مساهمة.

وعليه سنتناول كل أسلوب على حدى.

أولا: التفويض كأسلوب للخوصصة: يعتبر التفويض إحدى وسائل تنفيذ الخوصصة، حيث تقوم الدولة بمقتضى هذا الأسلوب بتفويض القطاع الخاص للقيام بأعمال كانت تقوم بها المؤسسات المملوكة للدولة، ومن أهم طرق التفويض عقود الإدارة، التأجير والامتياز.

1- الخوصصة عن طريق عقود الإدارة: يعرّف عقد الإدارة بأنّه اتفاق تتعاقد من خلاله مؤسسة عمومية مع شركة خاصة لإدارة هذه المؤسسة، وفي هذه الحالة تتحوّل فقط حقوق التشغيل إلى الشركة الخاصة في حين تبقى الملكية للدولة، وتتحصّل الشركة الخاصة على رسوم مقابل خدماتها، وتبقى الدولة مسؤولة عن نفقات التشغيل والاستثمار وسائر النفقات الإدارية الأخرى والمخاطر التجارية.[3]

---

[1] انظر في ذلك المادة 36 من الأمر 95-22 والمادة 28 من الأمر 01-04 المشار إليهما سابقا.

[2] انظر المادة 30 و33 من الأمر 95-22 المشار إليه سابقا.

[3] رياض دهال وحسن الحاج، حول طرق الخصخصة، مجلة بحوث اقتصادية عربية، القاهرة، العدد الثالث عشر، 1998، ص 109.

وأهم ما يميّز هذا النوع من الخوصصة أنّها خوصصة إدارة وليست خوصصة ملكية، وهي خطوة تمهيدية تسبق عملية خوصصة الملكية، وتستخدم هذه الطريقة في حالات تريد فيها الدولة تنشيط شركات خاسرة وذلك بانتهاج طرق إدارة القطاع الخاص من أجل رفع قيمة هذه المؤسسات وأسعارها حين عرضها للبيع.[1]

وقد استخدمت هذه الطريقة في عدة دول وأثبتت نجاحها، ففي لبنان مثلا طبقت عقود الإدارة في ثلاث مؤسسات هي جمع النفايات، إدارة محرق النفايات و مصنع معالجة النفايات، كما استعملت هذه الطريقة في قطاع الكهرباء في غينيا بيساو، عندما طلبت الدولة مساعدة تقنية من فرنسا لتطوير هذا القطاع، ثمّ تعاقدت مع هيئة الكهرباء الفرنسية لإدارة هذا القطاع عام 1986، وكانت النتيجة زيادة الطاقة الكهربائية وتحسين في أداء التشغيل والكفاءة المالية.[2]

2- **الخوصصة عن طريق التأجير**: التأجير هو ذلك العقد الذي تمنح من خلاله الدولة لشركة خاصة حق استخدام أصول المؤسسة العامة والاحتفاظ بالأرباح لفترة متفق عليها مقابل دفع إيجار، وبمقتضى هذا العقد يمنح المتعاقد معه سلطة التحكم التام في نشاط المؤسسة خلال مدة التعاقد، بحيث يتحمّل المخاطر التجارية والمالية الناجمة عن إدارة المؤسسة، ويلتزم بتقديم عائد سنوي مضمون للدولة[3]، في حين تبقى الدولة مسؤولة عن الاستثمارات الثابتة وخدمة الديون، وعادة ما تكون فترة التأجير بين 06 إلى 10 سنوات، وبفضل هذه الوسيلة تمكّنت العديد من الدول الإفريقية والآسيوية من تجاوز الصعوبات التي واجهت بعض المؤسسات العامة، حيث طبقت تايلاندا عقود الإيجار في قطاع السكك الحديدية عام 1985، ونجحت التجربة وأصبح القطاع يدرّ أرباحا كبيرة، كما طبّقت هذا الأسلوب دولة كوت ديفوار في قطاع الكهرباء، وذلك بموجب تعاقدها مع شركتين فرنسيتين ومستثمرين محليين، وخلال 18 شهرا من فترة عقد الإيجار تحسّنت إيرادات القطاع وتحسّنت الصيانة، ممّا أدى إلى زيادة الطاقة الكهربائية وتطوير الخدمة.[4]

---

[1] د/ زايري بلقاسم، تحليل متطلبات وطرق الخوصصة على ضوء تجارب الدول النامية، مداخلة مقدمة في ملتقى دولي حول اقتصاديات الخوصصة والدور الجديد للدولة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، أيام 3-4-5 أكتوبر 2004، ص 276.

[2] رياض دهال وحسن الحاج، المرجع السابق، ص 110.

[3] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 237.

[4] رياض دهال وحسن الحاج، المرجع السابق، ص 112.

3- **الخوصصة عن طريق عقد الامتياز:** هو عقد يتم بين شخص معنوي عام وأحد الخـــواص أو المؤسسات الخاصة، والذي بمقتضاه يتعهد الملتزم بالقيام - على نفقته وتحت مسؤوليته المالية- بأداء خدمات عامة للجمهور طبقا للشروط التي توضع له مقابل الإذن له باستغلال المؤسسة لفترة معينة من الزمن، ويتم الاستغلال عادة في صورة التصريح له بتحصيل أجر أو رسم معين من المنتفعين.[1]

وقد عرّفته المادة 668 من القانون المدني المصري بأنّه« عقد الغرض منه إدارة مرفق عام ذي صفة اقتصادية، ويكون هذا العقد بين جهة الإدارة المختصة بتنظيم هذا المرفق وبين فرد أو شركة يعهد إليها باستغلال المرفق فترة معينة من الزمن.»

أمّا الدكتور سليمان الطماوي فقد عرّفه أنّه « تعهد الإدارة (الدولة أو المحافظة أو المدينة أو القرية) إلى أحد الأفراد أو الشركات بإدارة مرفق عام اقتصادي واستغلاله لمدة محدودة، وذلك عن طريق عمّل و أموال يقدمها الملتزم وعلى مسؤوليته في مقابل تقاضي رسوم من المنتفعين بهذا المرفق العام.[2]» وقد يتضمن عقد الامتياز كل مواصفات التأجير، بالإضافة إلى الاستثمارات التي تقع على عاتق صاحب الامتياز وترجع الأصول إلى القطاع العام عند نهاية فترة الامتياز، التي عادة ما تكون بين 15 و30 سنة، وقد لاقت هذه التجربة نجاحا في بعض الدول كالأرجنتين مثلا حين طبقت أسلوب الامتياز في مجال السكك الحديدية.[3]

ويتخذ الامتياز عدة أشكال منها: أسلوب البناء والتملك والتشغيل ونقل الملكية BOOT، حيث يقوم القطاع الخاص بتمويل المشروع وبنائه وتشغيله لفترة معينة متفق عليها ثم يؤول المشروع إلى ملكية الدولة، وهناك أسلوب آخر يسمى أسلوب البناء والتملك والتشغيل دون نقل الملكية للدولة BOO، ويكون الاستغلال فيه لأجل غير محدد.[4]

ثانيا: الإحلال كأسلوب للخوصصة: يعتبر الإحلال إحدى استراتيجيات تنفيذ الخوصصة، ويتميز هذا الأسلوب بعدم وضوح نية الدولة في اللجوء إلى الخوصصة، وعدم إعلان عزمها بشكل واضح،

---

[1] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 238.

[2] د/ سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري ، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، 1973، ص 389.

[3] رياض دهال وحسن الحاج، المرجع السابق، ص 113.

[4] أنطوان الناشف، المرجع السابق، ص 199- 200، وانظر كذلك، د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 239.

وهو ما يفسّر لنا الشكل البطيئ والتدريجي الذي تتم به، ويتم إحلال القطاع الخاص تدريجيا محل مؤسسات القطاع العام التي تدهورت فيها الخدمة وأهملت، ومن الأمثلة على ذلك تدهور قطاع النقل، الأمر الذي أدى إلى ظهور مؤسسات جديدة للنقل تهدف إلى استغلال فرصة إهمال الدولة لأداء الخدمة أو عدم أدائها كما ينبغي.

كما يمكن أن تتم علية الإحلال من خلال التسوية الثنائية أو التعايش بين القطاعين في أداء خدمة معينة، ومثال ذلك انتشار الكثير من شركات الأمن والحماية المملوكة للقطاع الخاص دون أن تتخلى الدولة عن مهمتها في تحقيق الأمن وحماية الأفراد وممتلكاتهم، لذلك نجد أنّ التسوية الثنائية لا تمثّل سوى نوعا من الخوصصة الجزئية التي يتعايش فيها القطاعان العام والخاص لأداء خدمة أفضل.[1]

ثالثا: تحويل المؤسسات العمومية إلى شركات مساهمة كأسلوب للخوصصة: يعتبر تحويل مؤسسة عمومية يملكها القطاع العام إلى شركات مساهمة أول خطوة نحو خوصصتها، حيث تجري بعد ذلك عملية التحول التدريجي نحو القطاع الخاص، ليتم بعد ذلك التنازل عليها وفقا لأساليب الخوصصة المذكورة آنفا.[2]

وقد انتهجت الأردن هذا الأسلوب في العديد من المؤسسات العامة المخوصصة أو التي تجري خوصصتها، حيث قامت بتحويل مؤسسات اقتصادية عامة إلى شركات مساهمة تمتلك الحكومة كل أسهمها، كمؤسسة الاتصالات السلكية واللاسلكية والخطوط الجوية الملكية الأردنية وغيرها...، ولعل القوانين الصادرة في الجزائر في نهاية ثمانينات القرن العشرين وبداية التسعينات كلها كانت تمهّد لخوصصة المؤسسات العامة بداية بالقانون التوجيهي للمؤسسات العمومية.

---

[1] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 342.

[2] المرجع نفسه، ص 244.

الفصل الثاني
الضمانات القانونية المقررة لحماية حقوق العامل في ظل الخوصصة

نصّت أغلبية التشريعات العمّالية على مجموعة من الضمانات القانونية، التي من شأنها الحفاظ على حقوق العمّال الذين تمت خوصصة مؤسساتهم الاقتصادية، ولعلّ انتقال المؤسسة الاقتصادية العمومية إلى القطاع الخاص من شأنه أن يؤثر سلبا على الاستقرار المهني للعامل، مما يستوجب إعادة النظر في تشريعات العمل ومراجعتها للوقوف على مدى ملاءمتها وقدرتها على توفير الضمانات التي كان العامل يتمتع بها في ظل الوظيفة العامة.

وحفاظا على استقرار علاقات العمل في ظل التحولات الاقتصادية والإصلاحات الهيكلية نصّ المشرّع الجزائري على ضمانات تجعل التحول إلى القطاع الخاص يتم بشكل سلس وبطريقة تكفل حقوق العامل وتحافظ على استقراره المهني، ولعل أهم هذه الضمانات قاعدة استمرار عقود العمل في حالة انتقال ملكية المؤسسة المخوصصة إلى صاحب عمل جديد، إضافة إلى تفعيل دور المساهمة العمّالية في المؤسسات المخوصصة.

وعلى ضوء ما تم ذكره سوف نقسم هذا الفصل إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول تفعيل قاعدة استمرار عقود العمل في حالة انتقال ملكية المؤسسة المخوصصة إلى صاحب عمل جديد، أمّا المبحث الثاني فسنخصصه لدور المساهمة العمّالية في المؤسسات المخوصصة.

المبحث الأول

تفعيل قاعدة استمرار عقود العمل

في حالة انتقال ملكية المؤسسة المخوصصة إلى صاحب عمل جديد

أكدت معظم التشريعات العمّالية على استمرار علاقة العمل رغم انتقال ملكية المؤسسة الاقتصادية لصاحب عمل جديد، حيث ربطت استمرار علاقة العمل باستمرار نشاطها الاقتصادي، وإذا كانت هذه التشريعات – ومنها التشريع الجزائري[1] والفرنسي[2] والمصري- قد نصّت صراحة على قاعدة استمرار عقود العمل في حالة انتقال ملكية المؤسسة إلى مالك جديد بأحد التصرفات القانونية -ومنها البيع كأسلوب من أساليب الخوصصة الناقلة للملكية-، إلا أنّ هناك خلافا في الفقه حول أساس تطبيق هذه القاعدة وشروط تطبيقها، كما أنّ هناك خلافا فقهيا حول حدود تطبيق هذه القاعدة والآثار المترتبة على ذلك[3].

وعليه سنتناول في المطلب الأول الأساس القانوني لقاعدة استمرار عقود العمل وشروط تطبيقها، أمّا المطلب الثاني فسنخصصه لحدود تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل والآثار المترتبة على ذلك.

المطلب الأول

الأساس القانوني لقاعدة استمرار عقود العمل وشروط تطبيقها

إذا كانت القوانين العمّالية قد نصّت على مبدأ استمرار علاقات العمل بين المستخدم الجديد والعمّال في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، فإنّ هذا المبدأ يتضمن خروجا

---

[1] انظر المادة 74 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، عدد 17، والتي تنص على« إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمّال، لا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلاّ ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينصّ عليها هذا القانون وعن طريق المفاوضات الجماعية»، وانظر كذلك المادة L1224-1 من قانون العمل الفرنسي ، والمادة 09 من قانون العمل المصري، التي ستذكر لاحقا.

[2] انظر في ذلك نص المادة L1224-1 من قانون العمل الفرنسي: « Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. »

[3] د/ الحسن محمد محمد سباق، أثر الخصخصة على حقوق العمّال، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص369.

عن القواعد العامة في القانون المدني، هذه القواعد التي تقضي بأنّ انتقال المؤسسة إلى الخلف الخاص لا يرتب في ذمة هذا الأخير أي التزام بعقود العمل التي كانت سارية وقت الانتقال تطبيقا لقاعدة نسبية أثر العقد المنصوص عليها في المادة من القانون المدني الجزائري، لذلك فإننا نتساءل عن الأساس القانوني لاستمرار عقود العمل في حالة انتقال ملكية المؤسسة، وما هو النظام القانوني الذي يمكن الاستناد إليه لتفسير التزام المستخدم الجديد بعقود عمل لم يكن طرفا في إبرامها؟ وماهي شروط إعمّال وتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل في حالة تغير الوضعية القانونية للمؤسسة؟ ذلك ما سنجيب عليه في فرعين مستقلين، حيث نتناول في الفرع الأول الأساس القانوني لاستمرار عقود العمل، في حين نتناول في الفرع الثاني شروط إعمّال وتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل.

الفرع الأول

الأساس القانوني لاستمرار عقود العمل

إذا كان القانون قد حسم أمره في وجوب استمرار عقود العمل في حالة انتقال ملكية المؤسسة إلى مستخدم جديد، إلا أن الأساس القانوني لهذه القاعدة بات محل اختلاف فقهي، فمنهم من يردّه إلى فكرة الاستخلاف القانوني، ومنهم من يرده إلى فكرة الاشتراط لمصلحة الغير، وهناك من يرده إلى فكرة تجديد العقد، أمّا الاتجاه الرابع فيرده إلى فكرة الحوالة[1].

وعليه سنعرض رأي كل اتجاه في جزئية مستقلة وفقا لما يلي بيانه:

أولا: قاعدة استمرار عقود العمل وفكرة الاستخلاف القانوني: يرى أصحاب هذا الاتجاه أنّ أساس مسؤولية المستخدم الجديد عن العقود السارية وقت انتقال الملكية إليه ونفادها هو الاستخلاف القانوني، وقد تبنى هذا الرأي اتجاه كان يسود الفقه والقضاء الفرنسيين قديما والذي كان يشترط لبقاء عقود العمل سارية أن توجد رابطة قانونية أو اتفاقية بين المالكين المتعاقبين للمؤسسة، وأن تتعلق هذه الرابطة بانتقال ملكية المؤسسة إلى الخلف، وفي حالة انعدام الرابطة بين الخلف والسلف فإننا لا نكون أمّام خلافة، وبالتالي لا تنتقل عقود العمل إلى الخلف، إلاّ أنّ هذا الاتجاه قد تم العدول عنه سنة 1934 بمقتضى الحكم الذي أصدرته محكمة النقض الفرنسية، والذي جاء فيه

[1] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، مطبوعات جامعة الكويت، 1997،ص 34.

« يشترط لتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل أن تستمر المؤسسة في نشاطها ولكن تحت إدارة جديدة[1] ».

ومنذ صدور هذا الحكم لم يعد يشترط لاستمرار عقود العمل وجود رابطة قانونية أو اتفاقية بين أصحاب العمل المتعاقبين، وقد رسّخ هذا الحكم مبدأ اقتصاديا أصيلا هو ارتباط العامل بالمؤسسة التي يعمل بها وليس بالمستخدم، وعليه فإنّ علاقة العمل مرتبطة باستمرار المؤسسة وكلما انتقلت المؤسسة انتقل معها عمّالها[2].

وعلى هذا الأساس أصبح من الصعب تأسيس قاعدة استمرار عقود العمل على أساس فكرة الاستخلاف القانوني، بل أن الفقه الفرنسي أيضا أكد بأن قاعدة استمرار عقود العمل لا تستند إلى فكرة خلافة المستخدم الجديد بل ترجع إلى ارتباط العامل بالمؤسسة واستمرار هذه الأخيرة في مواصلة نشاطها بعد الانتقال[3].

كما أنّ محكمة النقض الفرنسية قد أزالت كل لبس من خلال حكمها الصادر في 16 مارس 1990، والذي جاء فيه « أنّ قاعدة استمرار عقود العمل تطبق رغم وجود علاقة قانونية بين المستخدمين المتعاقبين على جميع الحالات التي تنتقل فيها وحدة اقتصادية محتفظة بذاتيتها متى استمرت في نشاطها أو استأنفت هذا النشاط تحت إدارة جديدة[4] ».

ثانيا: قاعدة استمرار عقود العمل وفكرة الاشتراط لمصلحة الغير: يؤسس أصحاب هذا الاتجاه قاعدة استمرار عقود العمل على أساس فكرة الاشتراط لمصلحة الغير، هذه الفكرة التي عرّفها الفقه بأنها عقد بين شخصين هما المشترط والملتزم بمقتضاه يكسب شخص ثالث يسمى المستفيد أو المنتفع حقا مباشرا قبل الملتزم يستطيع أن يطالبه بالوفاء به[5].

---

[1] انظر في ذلك: Cass.soc 27 fev,1934,p 252, cite par - LYON-CAEN et PELISSIER , Les grands arrêts de droit du travail, édition Sirey, Paris, 1978. P227.

[2] مسعودان إلياس، شرط وجود علاقة قانونية بين المستخدمين المتعاقبين، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الوطني الثاني الموسوم بعنوان الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، يومي 10 و11 مارس 2010، ص 145.

[3] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 50.

[4] مسعودان إلياس، المرجع السابق، ص 150.

[5] د/ محمد صبري السعدي، شرح القانون المدني الجزائري، النظرية العامة للالتزامات، العقد والإرادة المنفردة، الجزء الأول، دار الهدى الجزائر، 2004، ص 354.

وبموجب هذه العلاقة يستفيد الشخص من علاقة تعاقدية لم يكن طرفا فيها، فالمستخدم الجديد يستفيد من عقد العمل المبرم بين العامل والمستخدم القديم، على الرغم من أنه لم يكن طرفا في هذا العقد، فهو يستفيد من هذا العقد بانتقال المؤسسة إليه دون حاجة إلى موافقـــــة العامـل أو المستخدم القديم، وبالمقابل يستفيد العامل من التصرف المبرم بين صاحبي العمل المتعاقبين(السابق واللاحق)، فيستمر عقد عمل العامل مع المستخدم الجديد كأثر لانتقال المؤسسة رغم أنّ العامل لم يكن طرفا في التصرف الناقل للمؤسسة، فيحل المستخدم الجديد محل المستخدم القديم في علاقته بالعامل، وهذا ما يحدث في الاشتراط لمصلحة الغير[1].

إلا أنّ ما يحدث فعلا في الاشتراط لمصلحة الغير هو أنّ المستفيد يظل أجنبيا عن العلاقة التي نشأت بين المشترط والمتعهد، ورغم ذلك يستمد حقه من هذه العلاقة، وكل ما في الأمر أنّ الاشتراط لمصلحة الغير يكون بمقتضى اتفاق بين المشترط والمتعهد على ترتيب حق لمصلحة الغير وهو المستفيد، أمّا استمرار عقود العمل تحت إدارة المستخدم الجديد في حالة انتقال المؤسسة فيتم بقوة القانون[2].

وعلى هذا الأساس يصعب تأسيس قاعدة استمرار عقود العمل –في حالة انتقال المؤسسة– على فكرة الاشتراط لمصلحة الغير، لأنّ التشابه الموجود بين النظامين تشابه ظاهري، في حين أنّ الاختلاف بينهما جوهري، يكمن أساسا في النقاط التالية:

–إذا كان الاشتراط لمصلحة الغير يبرّر اكتساب الغير (المستفيد) للحق إلاّ أنّه لا يبرر تحميله بالالتزام خلافا لما يحدث في حالة انتقال عقود العمل إلى صاحب عمل جديد، إذ يحل هذا الأخير محل المستخدم القديم فيما له من حقوق وما عليه من التزامات[3].

– في الاشتراط لمصلحة الغير يستمد المستفيد حقه –في مواجهة المتعهد– من الاتفاق المبرم بين المشترط والمتعهد، أمّا في حالة استمرار عقود العمل فإن العامل يستمد حقه في مواجهة رب العمل الجديد من نص قانوني[4].

– ينشئ الاشتراط لمصلحة الغير حقا جديدا لمصلحة المستفيد، أمّا في حالة استمرار عقود العمل فتبقى حقوق العمّال تجاه المستخدم القديم كما هي، ولكن في ذمة المستخدم الجديد.

---

[1] د/ أحمد عبد التواب محمد بهجت، مسؤولية الخلف الخاص عن آثار عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005، ص 86.

[2] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 51.

[3] د/ أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 86.

[4] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 52.

- يفترض في الاشتراط لمصلحة الغير وجود مصلحة شخصية ولو أدبية لدى المشترط، لكن في حالة انتقال المؤسسة إلى مالك جديد فإن عقود العمل تستمر دون حاجة لرضا المستخدم القديم ولو لم تكن لديه مصلحة من هذا الانتقال[1].

وانطلاقا من الاعتبارات السابق ذكرها لا يمكننا تأسيس قاعدة استمرار عقود العمل على فكرة الاشتراط لمصلحة الغير.

ثالثا: قاعدة استمرار عقود العمل وفكرة تجديد الالتزام: يرجع بعض رجال الفقه المصري وبعض أحكام القضاء الفرنسي قاعدة استمرار عقود العمل إلى فكرة تجديد الالتزام[2]، غير أننا لا نعتقد بصحة هذا القول، لكون أن التجديد هو اتفاق بموجبه يتم استبدال التزام جديد بالتزام قديم مغايرا له في عنصر من عناصره، أو هو اتفاق على انقضاء دين وعلى إنشاء دين آخر محله[3]، لذلك يعتبر التجديد طريقا من طرق انقضاء الالتزام ومصدرا من مصادر إنشائه، فبه ينقضي الالتزام القديم وينشأ الالتزام الجديد الذي يحل محله.

وعليه فالتجديد يقوم على اتفاق الأطراف بتغيير الدائن أو المدين، أو بتغيير الدين إذا اتفق الدائن والمدين على استبدال الالتزام الأصلي بالتزام جديد يختلف عنه في محله أو في مصدره، وإذا كان التجديد يقوم على الاتفاق فإنه لا يمكن أن يكون أساسا لقاعدة استمرار عقود العمل، لأنّ هذه العقود لا يخضع استمرارها إلى أي اتفاق – في حالة انتقال المؤسسة – بل تستمر بقوة القانون ولا يكون لإرادة أطرافها دخل في بقائها[4].

وفضلا عن ذلك فإنّه يترتب على التجديد انقضاء الالتزام القديم ونشوء التزام جديد، في حين يترتب على تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل بقاء عقود العمل الأصلية المبرمة بين صاحب العمل القديم والعمّال سارية المفعول، ولا نكون بصدد انقضاء عقود قديمة ونشوء عقود جديدة كما هو الحال في تجديد الالتزام[5].

---

[1] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 52.

[2] أشار إلى هذا الرأي د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، فقرة 72 ص 52، ورغم أنّه أسند هذا الرأي لأحكام القضاء الفرنسي إلا أنّه لم يشر في مرجعه إلى هذه الأحكام.

[3] د/ عبد المنعم البدراوي، النظرية العامة للالتزامات، الجزء الثاني، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، د. س، ص 404.

[4] انظر في ذلك: Cass.soc 03 mars,1971, cite par - LYON-CAEN et PELISSIER ,op cit. P278.

[5] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 53.

وحتى وإن كان نظام التجديد يتشابه مع قاعدة استمرار عقود العمل من حيث حلول شخص محل شخص آخر في علاقة قانونية، إلاّ أنّهما يختلفان من حيث أن الحلول يكمن –في حالة انتقال المؤسسة واستمرار عقود العمل– في العلاقة التعاقدية نفسها دون رضا أو اتفاق، بينما يستند الحلول في حالة التجديد إلى الرضا والاتفاق، ممّا يؤدي إلى استبعاد تأسيس قاعدة استمرار عقود العمل على فكرة تجديد الالتزام.

رابعا: قاعدة استمرار عقود العمل وفكرة الحوالة: يرى جانب من الفقه أن استمرار عقود العمل يرجع إلى حوالة دين إجبارية، وهذا يشبه ما نصّ عليه القانون المدني الفرنسي في مادته 1743، وما نص عليه القانون المدني المصري في المادة 604 المتعلقة بسريان عقود الإيجار على مشتر العقار، غير أنّ هذا الرأي لا يمكن أن يكون أساسا لتبرير قاعدة استمرار عقود العمل للأسباب الآتية:

– تعتبر حوالة الدين اتفاق بين المدين وأجنبي على أن يتحمل هذا الأخير دين المدين، ويحل محله في الدين بجميع مقوماته[1]، أمّا في حالة انتقال ملكية المؤسسة فإنّ استمرار عقود العمل لا يتوقف على رضا العامل أو المستخدم القديم أو الجديد، بل تظل العقود سارية بقوة القانون[2].

– لا تكون حوالة الدين نافذة في حق الدائن إلاّ إذا أقرّها، أمّا بالنسبة لاستمرار عقود العمل فإنها تستمر دون موافقة أي طرف ودون اتخاذ أي إجراء.

وقد اعتبر أصحاب هذا الاتجاه أنّ أساس قاعدة استمرار عقود العمل هو حوالة الدين الإجبارية وذلك تفاديا للانتقادات الموجهة لهم والسابق ذكرها، **إلاّ أنّنا نرى** بأن هذا الطرح منتقد أيضا، لكون أنّ حوالة الدين سواء كانت إجبارية أو اتفاقية فإنّها لا تحيل إلى الأجنبي سوى الجانب السلبي أي الالتزامات، أمّا في حالة انتقال ملكية المؤسسة فإنّ عقود العمل تنتقل إلى المستخدم الجديد بما تحمله من حقوق والتزامات، أي بسلبياتها وإيجابياتها.

– أمّا القول بوجود تشابه بين قاعدة استمرار عقود العمل وقاعدة سريان عقود الإيجار على مشتر العقار فهو قول صحيح[3]، ونحن بدورنا نسلم بوجود هذا التشابه فعلا، إلاّ أنّ هذا التشابه لا يمكن أن يبرر قاعدة استمرار عقود العمل على إساس حوالة الدين لأن استمرار عقود الإيجار في حالة

---

[1] د/ عبد المنعم البدراوي، المرجع السابق، ص 335.

[2] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 55.

[3] د/ أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 89.

انتقال ملكية العقار لا يعد حوالة دين لأن مشتر العقار لا تنتقل إليه التزامات المستأجر فقط، بل تنتقل إليه عقود الإيجار بما تحمله من حقوق والتزامات.

أمّا الفقيه الفرنسي Jean VINCENT فإنه يؤسس قاعدة استمرار عقود العمل على أساس حوالة الحق وحوالة الدين معا، إلا أنّ هذا الرأي منتقد أيضا وفقا للتبريرات التالية:

- صحيح أنّ حوالة الحق لا تحتاج إلى رضا المدين، لكنها لا تنفذ إلاّ إذا أعلم بها هذا الأخير، وهذا الإجراء لا يوجد في قاعدة استمرار عقود العمل، لكونها تستمر بقوة القانون، ودون حاجة لاتخاذ أي إجراء من الإجراءات المطلوبة في حوالة الحق، وفي هذا الإطار قضت محكمة استئناف القاهرة في 09-04-1961 بأنّه: « إذا ما انتفى انتقال الشيئ بعمل إرادي انتفت بالتالي حوالة الحق أو الدين »، لأنّ حوالة الحق أو الدين تقوم أساسا على الاتفاق، أمّا استمرار عقود العمل فيفرض قانونا على الأطراف[1].

- حقيقة أنّ استمرار عقود العمل يتضمن حوالة حقوق المستخدم القديم والتزاماته إلى المستخدم الجديد، غير أنّ هذه الحوالة لا تتم بعمليتين مزدوجتين لكل منها أحكامها وإجراءاتها، وإنّما تتم بمقتضى عملية قانونية واحدة في شكل صورة واحدة لحوالة الحق والدين، تسمى بحوالة المركز التعاقدي.

- لو أخذنا بحوالة الحق وحوالة الدين معا كأساس لقاعدة استمرار عقود العمل، فهذا يعني إمكانية تجزئة العقد محل الحوالة، في حين أنّ استمرار عقود العمل تؤدي إلى انتقال الرابطة العقدية برمتها بما تحمله من حقوق وما تفرضه من التزامات، حيث ينتقل المركز التعاقدي من المستخدم القديم إلى المستخدم الجديد بقوة القانون، أي أن يحيل المستخدم القديم وبقوة القانون مركزه القانوني إلى المستخدم الجديد، وهو ما يطلق عليه الفقه الحديث بحوالة العقد، ممّا جعل جانب من الفقه يؤسس قاعدة استمرار عقود العمل على فكرة حوالة العقد[2].

[1] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 57،56.

[2] انظر في ذلك: Jean MOULY, Les licenciement antérieurs au transfert de l'entreprise- pour dissiper quelques malentendus, Dr. SOC № 05, mai , 2007, p 535.

خامسا: قاعدة استمرار عقود العمل وفكرة الحوالة القانونية للعقد: أمّام عجز الفقه القديم على إيجاد أساس قانوني لقاعدة استمرار عقود العمل في حالة تغير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة ذهب اتجاه فقهي حديث إلى تبني فكرة الحوالة القانونية للعقد كأساس لاستمرار عقود العمل[1].

وتعرّف الحوالة القانونية للعقد على أنّها حلول الغير محل المدين الأصلي في كل حقوقه والتزاماته تجاه دائنه في عقد مازال ساريا، بحيث يصبح الغير طرفا في العقد بعد أن كان أجنبيا عنه[2].

ويتضح من خلال هذا التعريف أنّه لا يقتصر أثر الحوالة بالنسبة للغير (المحال عليه) على تلقي الحقوق التي يرتبها العقد، أو تلقي الالتزامات فقط، وإنّما يكتسب صفة المتعاقد بما تتضمنه من حقوق والتزامات، فحوالة العقد تعني إذن حوالة المركز التعاقدي برمّته إيجابيا وسلبيا بما له وما عليه.

ورغم أنّ حوالة العقد لم تظهر إلاّ حديثا إلاّ أنّ فقهاء الشريعة الإسلامية قد عرفوها منذ وقت طويل كوسيلة للشفعة في نقلها ملكية المشتري إلى الشفيع، وأخذ بها المشرّع الجزائري في المادة 794 من القانون المدني[3].

وقد تكون حوالة العقد أمّا اتفاقية ترجع إلى رضا ذوي الشأن كما هو الحال بالنسبة لحوالة عقد الإيجار المنصوص عليها في المادة 1717 من القانون المدني الفرنسي، أو أن تكون قانونية، كما هو الحال بالنسبة لانتقال الالتزامات والحقوق إلى الخلف الخاص، والنصوص عليها في القانون المدني، أو كما هو الحال بالنسبة لحوالة عقد الإيجار من المؤجر الأصلي مالك العين المؤجرة إلى خلفه والمنصوص عليها في المواد 593 إلى 604 من القانون المدني المصري والمادة 1743 من القانون المدني الفرنسي، إلاّ أنّ حوالة العقد الاتفاقية تستلزم توافق إرادتين بين المحيل والمحال عليه، في حين أنّ الحوالة القانونية للعقد لا تتطلب الاتفاق، بل تتم بحكم القانون، ويترتب على ذلك عدة نتائج[4]:

- تتم الحوالة القانونية للعقد دون حاجة لرضا المحال عليه، وغالبا ما تكون مفروضة عليه، غير أنّ القانون يخوّل للمحال عليه رخصة فسخ العقد كما هو الحال في عقد التأمين،
- تنفذ الحوالة القانونية دون حاجة لأي إجراء من جانب المحيل والمحال عليه،

---

[1] انظر في ذلك: MALAURIE Philippe et AYNES Lourent,droit civil, les obligations, 4e édition, extenso éditions, Paris,2009,p 743.

[2] د/ أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 89.

[3] انظر في ذلك المادة 794 من القانون المدني الجزائري التي تنصّ على أنّ « الشفعة رخصة تجيز الحلول محل المشتري في بيع العقار ضمن الأحوال والشروط المنصوص عليها في المواد التالية... »

[4] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 62.

– تبرأ ذمة المحيل من الالتزامات الناشئة بعد الحوالة بقوّة القانون،

– يجب أن تكون الحوالة القانونية تابعة لتصرف قانوني أو واقعة قانونية،

– لا ترد الحوالة القانونية على العقود ذات الاعتبار الشخصي، والاعتبار الشخصي قد يكون من أحد المتعاقدين أو كلاهما،

– لا ترد الحوالة القانونية للعقد إلاّ على العقود السارية، حيث أنّ المحال عليه يحل محل المحيل فيما له من حقوق وما عليه من التزامات.

ومن خلال هذا العرض يتضح أنّ حوالة العقد تتفق تماما مع أحكام قاعدة استمرار عقود العمل وفق الأسانيد التالية:

* تتم الحوالة القانونية للعقد بقوة القانون، إذ لا تتطلب موافقة أي طرف من الأطراف، وكذلك بالنسبة لقاعدة استمرار عقود العمل، وهذا ما نصّت عليه صراحة المادة L1224-1 من قانون العمل الفرنسي الجديد (المادة L122-12 من القانون القديم[1])، وعليه فإنّ قاعدة استمرار عقود العمل لا تتوقف على صدور تعبير صريح أو ضمني لا من العامل ولا من المستخدم القديم ولا الجديد.

* تبرأ ذمة المحيل في حوالة العقد من الالتزامات الناشئة بعد إتمام الحوالة مثلما هو الحال في حالة انتقال ملكية المؤسسة إلى مالك جديد، حيث أنّ هذا الأخير لا يلتزم إلاّ بالالتزامات الناشئة بعد انتقال المؤسسة إليه، ولا يجوز له الرجوع على المستخدم القديم بعد وفائه بهذه الالتزامات.

* الحوالة القانونية للعقد تفترض وجود عقد لا يقوم على العقود الاعتبار الشخصي، وهذا ما يتحقق أيضا في حالة انتقال المؤسسة أو تغير شخصية المستخدم، لكون أنّ شخصية هذا الأخير ليست محل اعتبار في العقد، ولذلك يستمر العامل مرتبطا بالعقد مع ورثة المستخدم مثلما تستمر عقود العمل في حالة انتقال المؤسسة أو تغير شخصية المستخدم[2].

* إذا كانت الحوالة القانونية للعقد لا ترد إلاّ على العقود القائمة، فإنّ ذلك الأمر متحقق في حالة انتقال ملكية المؤسسة، حيث لا تستمر سوى عقود العمل التي كانت سارية وقت انتقال ملكية

---

[1] انظر في ذلك: Antoine MAZEAUD, l'affectation des salariés pour partie à l'entité transférée, Dr. SOC № 03, mars , 2009, p 265.

[2] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 64.

المؤسسة، ولا يلتزم المستخدم الجديد بعقود العمل المنتهية قبل انتقال المؤسسة، ولا يسأل عنها حتى ولو تم إنهاؤها بطريقة تعسفية من طرف المستخدم القديم.[1]

وبناء على ما سبق اتضح -بما لا يدع مجالا للشك- أنّ أساس قاعدة استمرار عقود العمل يكمن في الحوالة القانونية لتلك العقود، أي حوالة بقوة القانون.

إلا أنّنا نرى بأنّ الفقه قد أجهد نفسه في موضوع حسم فيه القانون، فكان من الأحرى رد المسألة إلى حكم القانون مباشرة، وإلى إرادة المشرّع في استمرار عقود العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، رغبة من المشرّع ذاته في تحقيق الاستقرار المهني للعامل وحمايته من أثار التقلبات الاقتصادية والاجتماعية، خاصة بعد أن أصبحت هذه التشريعات تنظر إلى المؤسسة كوحدة واحدة –بما فيها عمّالها- بصرف النظر عن شخص صاحبها، وهذا وفقا لما جاء في المادة 74 من قانون علاقات العمل الجزائري والمادة L1224-1 من قانون العمل الفرنسي الجديد والمادة 09 من قانون العمل المصري.

الفرع الثاني

شروط تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل

ترتبط قاعدة استمرار عقود العمل ارتباطا تلازميا مع استمرار المؤسسة في نشاطها وبقاء فرص العمل قائمة بها، حتى ولو تغيرت الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، سواء عن طريق الميراث أو البيع أو الدمج أو تحويل الأصول التجارية، غير أنّ قاعدة استمرار عقود العمل لا تنطبق إلاّ على عقود العمل السارية وقت حدوث التغيير في المركز القانوني للمستخدم مع استمرار نشاط المؤسسة المستخدمة.

وعلى هذا الأساس نقسّم شروط تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل إلى ثلاثة أنواع، يتعلق الشرط الأول بسريان عقود العمل المعنية بالاستمرار وقت حدوث التغيير في المركز القانوني للمستخدم(أولا)، أمّا الشرط الثاني فيتعلق بحدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم (ثانيا)، في حين يتعلق الشرط الثالث باستمرار النشاط الاقتصادي للمؤسسة(ثالثا).

---

[1] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 65.

أولا: أن تكون عقود العمل المعنية بالاستمرار سارية وقت حدوث تغيير في الهيئة المستخدمة:

إنّ مجال تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل مرتبط بالعقود السارية المفعول وقت حدوث تغيير في الهيئة المستخدمة، أمّا العقود المنتهية قبل حدوث التغيير فلا تسري عليها قاعدة استمرار عقود العمل[1]، وعليه فإنّ المستخدم الجديد لا يتقيد بعقود العمل التي أنهيت قبل هذا التغيير، وإنّما يتقيد بالعقود السارية وقت حدوث التغيير، فيصبح المستخدم الجديد ملزما بها مهما كان نوعها ومدتها، مع احتفاظ العمّال بجميع الامتيازات المنصوص عليها في عقود عملهم قبل حدوث التغيير، من أقدمية وأجر وحق في العطلة...، لأنّ القانون لم يفرّق بين عقود العمل لا من حيث المدة ولا من حيث النشاط، فيستوي أن يكون العقد محدد المدة أو غير محدد المدة، و حتى ولو كان العامل في فترة تجربة[2]، كما يستوي أن يكون النشاط تجاريا، صناعيا أو زراعيا[3].

وقد ذهبت محكمة النقض الفرنسية في هذا الشأن إلى أنّ تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل – المنصوص عليها في المادة (L122-12 من القانون القديم)، المادة L1224-1 من قانون العمل الفرنسي الحالي- على العقود المحددة المدة لا يغير من مدة العقد، بحيث يستمر عقد العمل محدد المدة بالوصف نفسه مع المستخدم الجديد الذي لا يستطيع إنهاءه قبل انقضاء مدته، ولا يستطيع مد مدة العقد[4].

ورغبة من القضاء الفرنسي في حماية العمّال الزراعيين قام بمد نطاق تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل على الحالات التي ينتهي فيها عقد الإيجار الزراعي، بحيث يلتزم المؤجر – بعد انتهاء مدة العقد واستعادة أرضه- بأن يضم إلى خدمته عقود العمّال التي أبرمها المستأجر خلال سريان مدة الإيجار، وتطبيقا لذلك قضت الجمعية العمومية لمحكمة النقض بأنه:« رغم أنّ التقنين الزراعي لم يتضمن نصا يقضي بإلزام المؤجر – في حالة استرداد العين المؤجرة – بأن يأخذ على عاتقه عقود العمّال الزراعيين

---

[1]انظر في ذلك: Jean MOULY, op ; Cit,p535.

[2]انظر في ذلك: Cass.soc, 08Dec,1955,Bull,Civ, № 880, p 662.، نقلا عن د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 70.

وانظر كذلك Les effets de la cession de l'entreprise sur les contrats de travail, sur le site easydroit.fr.

[3] د/ أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 96.

[4] انظر في ذلك Cass.soc, 20 Janv 1962, Bull,Civ, № 02. ، نقلا عن د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 70.

الذين كان يستخدمهم المستأجر، إلاّ أنّ المادة L122- 12 فقرة 02 تطبق مع ذلك على هذه الحالة.[1] »

كما امتد تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل إلى من هم في حكم العمّال كالممثلين التجاريين والمندوبين، وحتى عقود التدرج أو التدريب فإنّها تستمر إلى غاية انتهاء فترة التدريب، ولا يؤثر هذا الانتقال في طبيعة العقد، ورغم توسع القضاء الفرنسي في تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل إلاّ أنّه يشترط دائما أن يكون عقد العمل من عقود القانون الخاص، وهو ما يفيد عدم تطبيق هذه القاعدة على عقود القانون العام، وفي هذا الشأن قضت محكمة النقض الفرنسية بأنه« لا يوجد لمن يربطه بمؤسسة عامة ذات طابع إداري عقد من عقود القانون العام أن يتمسك في مواجهة المؤسسة بتطبيق المادة L122- 12 فقرة 02 من قانون العمل[2].

أمّا في حالة خوصصة مؤسسة اقتصادية عمومية فإنّ عقود عمّالها تنتقل إلى المالك الجديد لهذه المؤسسة، على أساس أن المؤسسات العمومية الاقتصادية تخضع لقانون العمل لكونها ليست ذات طابع إداري.

إلاّ أنّ السؤال الذي يطرح نفسه في هذا الإطار هل يعتبر عقد العمل منتهيا بمجرد صدور قرار المستخدم الأصلي بإنهاء عقد العمل أم خلال مدة الإخطار أم بانتهائها؟

بالرجوع إلى ما استقرّ عليه قضاء العمل الفرنسي نجد أنّ عقد العمل يبقى قائما حتى ولو تم إخطار العامل بالفصل ما دام أنّ مدة الإخطار لم تنته بعد، ومن ثم فإنّ تغيير المستخدم في هذه الفترة لا يحول دون استفادة العامل من استمرار عقد عمله لدى المستخدم الجديد، ويظل في خدمة هذا الأخير حتى تنتهي مدة الإخطار[3]، رغم أنّ قرار الفصل قد اتخذ من طرف المستخدم القديم، أمّا إذا تبين أن المستخدم القديم قد تعمد فصل العامل قبل أن يصبح التغيير فعليا، قصد حرمانه من قاعدة استمرار عقد العمل مع المستخدم الجديد، ففي هذه الحالة لا يمكن للعامل أن يطالب باستمرار سريان عقد عمله، وما عليه إلا أن يعود على المستخدم القديم بالتعويض عن الفصل

---

[1] انظر في ذلك:.Cass.soc, 21 Janv 1964, Bull,Civ, № 02 , **نقلا عن** د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 71.

[2] انظر في ذلك: .Cass.soc,04Juill, 1990, Bull,Civ, № 343-345 ,, **نقلا عن** د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 73.

[3] انظر في ذلك: Cass.soc,24 janv. 1990, Bull,Civ,v № 23 , cité par code de travail, 65e édition, Dalloz 2003, p115.

التعسفي على أساس الغش نحو القانون (نحو نص المادة12 -L122 فقرة 02 من قانون العمل)[1]، أو على أساس عدم مشروعية سبب التسريح[2].

ويثور تساؤل آخر لا يقل أهمية عن سابقه وهو ما أثر وقف عقد العمل على استفادة العامل من أحكام المادة L1224-1 من قانون العمل الفرنسي أو المادة 74 من قانون 90-11 الجزائري، وبمعنى آخر ما مصير العامل الذي يكون في حالة تعليق لعقد عمله وفقا للحالات المنصوص عليها في المادة 64 من قانون 90-11 [3]، وأثناء فترة التعليق يحدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، وبموجب هذا التغيير تنتقل إلى مستخدم جديد كما في الخوصصة؟

نحن نرى أن توقف العقد مؤقتا لا يعني أنّه لم يعد ساريا، لأنّ أثر الوقف ينحصر في وقف تنفيذ الالتزامات الناشئة عن العقد مؤقتا دون أن يكون له تأثير على وجود العقد، فالعقد يظل ساريا، ومن ثم تطبق قاعدة استمرار عقود العمل، ويصبح المستخدم الجديد مسؤولا عن الوفاء بحقوق العامل.

وقد أكدت محكمة النقض الفرنسية هذا المبدأ عندما قضت بأنّ توقف العقد بسبب مرض العامل أو حادث عمل – وذلك في الوقت الذي تنتقل فيه المؤسسة- لا يحول دون بقاء العقد ساريا بقوة القانون، ومن ثم تطبق قاعدة استمرار عقود العمل الواردة في المادة L1224-1 من قانون العمل الفرنسي[4]، كما أنّ وجود العاملة في عطلة أمومة يندرج ضمن حالات استمرار عقد العمل إذا حدث تغيير للمستخدم خلال فترة الإجازة.

أمّا الخدمة الوطنية فرغم اعتبارها من حالات وقف عقد العمل في القانون الجزائري والمصري، إلاّ أنّ القانون الفرنسي اعتبرها من حالات انقضاء عقد العمل، ورغم ذلك فإنّ القضاء الفرنسي كان يسعى دوما للحفاظ على مناصب العمّال المعنيين بالخدمة الوطنية، لذلك قضت محكمة الاستئناف بران (Rennes) حكما جاء فيه ما يلي:« لما كانت المادة L122- 12 من قانون العمل تقرر

---

[1] انظر في ذلك: Jean MOULY, op .Cit, p535.

[2] د/ أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 74.

[3] تعلق علاقة العمل وفقا لنص المادة 64 من قانون علاقات العمل 90-11 للأسباب التالية: اتفاق الطرفين، عطلة مرضية، الخدمة الوطنية، ممارسة مهمة انتخابية، حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي، صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة، ممارسة حق الإضراب، عطلة دون أجر.

[4] انظر في ذلك: Cass.soc, 20Fev 1947. **نقلا عن** د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص76.

للعامل الذي أدى الخدمة العسكرية الحق في العودة لعمله الذي كان يشغله من قبل فإنّ مفاد ذلك أنّ العقد كان موقوفا خلال فترة أدائه للخدمة العسكرية، وعلى هذا متى تغير المستخدم خلال هذه الفترة فإن المستخدم الجديد يلتزم بأن يضم العامل إلى خدمته.[1] »

ثانيا: حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم: ويقصد بذلك أي تغيير في المركز القانوني للمستخدم، ويشمل جميع الحالات التي يتغير فيها المستخدم سواء عن طريق التصرفات الناقلة للملكية أو غير الناقلة[2].

ويكون التغيير في الوضعية القانونية للمستخدم عن طريق تغيير في شخص المستثمر أو المستغل كما في حالة التنازل، الميراث، الدمج وتحويل الأصول التجارية...إلا أنّ القضاء قد وسّع مبدأ استمرارية عقود العمل إلى أشكال أخرى من التغيير في الوضعية القانونية للمستخدم، وعليه فقد أقرّ القضاء إعمّال مبدأ استمرارية عقود العمل حتى في الحالات التالية: التأجير، تأجير التسيير الحر، مقايضة المحل المؤجر، تحويل الشكل القانوني للمؤسسة، ويلاحظ أن في كل الحالات المذكورة يشترط أن تبقى المؤسسة في نفس النشاط ولكن تحت إدارة جديدة[3].

وإذا كانت النصوص القانونية وأحكام القضاء قد توسعت في مفهوم التغيير، حيث أصبحت قاعدة استمرار عقود العمل تطبق أيا كان نوع التغيير أو شكله أو صيغته، غير أنّ هذه القاعدة من المفروض ألاّ تطبق إلاّ في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم، وهنا تجدر الإشارة إلى ما قضت به محكمة النقض الفرنسية حين قضت - وبطريق الخطأ- بتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل رغم عدم حدوث تغيير في المركز القانوني للمستخدم، وكان ذلك بخصوص احتساب مدة خدمة أحد العمّال والذي تمّ نقله من الشركة الأم إلى أحد الفروع فقضت المحكمة باستحقاق العامل لتعويض عن المدة التي تبدأ من تاريخ إبرامه لعقد العمل مع الشركة الأم مضافا إليه مدة عمله في الفرع على أساس أنّ عقد العمل قد استمر ساريا، وذلك بإعمّال المادة L122- 12 من قانون

---

[1] حكم محكمة الاستئناف بران بتاريخ 1989/01/10، نقلا عن د/ أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 75.

[2] مسعودان إلياس، المرجع السابق، ص 145.

[3] انظر في ذلك:

SAMAR Nasreddine, "Changement de l’identité de l’employeur et continuation du contrat de travail, le cas de l’article 74 loi 90-11", Revue Critique de Droit et Sciences Politiques, N° 1 Faculté de droit, Université Mouloud Mammeri, Tizi–Ouzou, 2007,p 08.

العمل، 'لاّ أنّ ما يعاب على هذا الحكم أنّ شرط تغيير المركز القانوني للمستخدم لم يتحقق في هذه الحالة لكون أن المستخدم هو نفسه ولم يتغير، ولأنّ العبرة هي بتغيير المستخدم الأصلي للمؤسسة وهو رئيس مجلس إدارتها وليس مدير الفرع[1]،وهو ما دفع محكمة النقض الفرنسية إلى العدول عن قضائها عندما عرض عليها الأمر مرة أخرى مصححة مفهوم تغيير المستخدم أو تغيير المركز القانوني للهيئة المستخدمة[2].

وما يلاحظ أنّ القضاء الفرنسي تساهل كثيرا في شرط تغيير المركز القانوني للمستخدم، فهو يقضي بتطبيق نص المادة 12 -L122 سابقا، (المادة L1224-1) من قانون العمل الفرنسي الحالي أيا كان الشكل أو البناء الذي اتخذه هذا التغيير، متوخيا في ذلك تحقيق الاستقرار المهني والاجتماعي للعامل، وذلك بإعمّال قاعدة استمرار عقود العمل رغم حدوث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة دون الأخذ بعين الاعتبار الشكل الذي يتم به التغيير، بل ركّز القضاء على النتائج العلمية لهذا التغيير وما إذا كان قد ترتب عليه استمرار النشاط الاقتصادي للمؤسسة أم لا لأنّ هذا الشرط هو أهم شروط تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل.

وتطبق قاعدة استمرار عقود العمل على جميع حالات الخوصصة التي يتم بموجبها انتقال مؤسسات القطاع العام إلى القطاع الخاص سواء عن طريق البيع أو التأجير أو الإدارة، حيث تحل شركة أو مؤسسة من القطاع الخاص محل مؤسسة القطاع العام المخوصصة في الوفاء بآثار عقود العمل السابقة، وتصبح مؤسسة القطاع الخاص مسؤولة عن آثار عقود العمل الخاصة بالمؤسسة السابقة باعتبارها خلفا خاصا لمؤسسة القطاع العام وفقا لقاعدة حوالة العقد وقواعد الاستخلاف الخاص، وهذا ما نصت عليه المادة 09 من قانون العمل المصري بقولها:« لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقا للقانون حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها، ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع – ولوكان بالمزاد العلني- أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك مسؤولا بالتضامن مع أصحاب العمل السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود[3].

---

[1] د/ أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 70.

[2] انظر في ذلك: Cass.soc,04Juill, 1965, DR, soc, № 02, 1966,p 104. ، وانظر كذلك: Jur-class,Droit du travail, changement d'employeur, №30-80, 1990, p03.

[3] د/الحسن محمد محمد سباق، أثر الخصخصة على حقوق العمّال، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 391.

ثالثا: استمرار النشاط الاقتصادي للمؤسسة: يعتبر استمرار النشاط الاقتصادي للمؤسسة أهم شرط لتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل، غير أنّ هذا الشرط قد عرف عدة تطورات بفعل توسع القضاء في تطبيق هذا الشرط في مرحلة أولى ثم بدأ يضيق من تفسير هذه القاعدة ، ثم عرفت هذه القاعدة استقرارا في منتصف تسعينات القرن الماضي.

1- مرحلة التوسع في تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل: تبنى القضاء الفرنسي في أول الأمر قاعدة استمرار عقود العمل باستمرار المؤسسة نفسها، وهذا ما أقرته محكمة النقض الفرنسية من خلال الحكم الصادر سنة 1934 والذي جاء فيه ما يلي:« يشترط لتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل أن يكون الكيان المستمر هو الكيان السابق نفسه ولكن تحت إدارة جديدة[1]»، وبذلك أقرت المحكمة مبدأ اقتصاديا أصيلا وهو وحدة المؤسسة وارتباط العامل بها ارتباطا وثيقا يعلو على صلته بالمستخدم، أي ارتباط العامل بالمؤسسة التي يعمل بها وليس بالمستخدم[2]، وبذلك أصبحت للمؤسسة ذاتية مستقلة عن صاحبها، غير أنّ محكمة النقض الفرنسية أخذت بتفسير واسع لهذه الفكرة، واعتبرت المؤسسة مجرد فكرة اقتصادية وفنية أكثر منها قانونية، ومن ثم لم يكن ضروريا استمرار المؤسسة بجميع عناصرها (الأمكنة، المعدات والنشاط)، يكفي استمرار النشاط نفسه حتى يتم تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل، بل توسع القضاء في مفهوم استمرار النشاط فلم يعد يشترط استمرار النشاط السابق ذاته بل يكفي أن يكون النشاط الجديد مشابها[3].

أمّا إذا ثبت أن النشاط الذي أصبح يمارسه المستخدم الجديد يختلف اختلافا جذريا عن النشاط الذي كان يزاوله المستخدم السابق فلا مجال لتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل، وهذا ما قضت به محكمة النقض الفرنسية « لا تطبق المادة L122 - 12 من قانون العمل على الحالة التي يقوم فيها مصنع حراريات بتحويل القمامة إلى رماد ثم انتقل المصنع إلى مستخدم جديد والذي قام بدوره بتغيير طبيعة النشاط وحوله إلى مصنع لإنتاج البخار الذي يستخدم في تشغيل السخانات الحديثة[4].

---

[1] انظر في ذلك: Cass.soc, 27Fev 1934,cité par LYON-Cean et PELISSIER,op.cit, p 104 .

[2] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص82.

[3] انظر في ذلك: SAMAR Nasreddine,op.cit,p09.

[4] انظر في ذلك: Cass.soc, 23Fev 1977 , Bull,Civ, № 133.p.104cité par SAMAR Nasreddine,op.cit,p09.

أمّا بالنسبة لتعديل شروط العمل أو ظروفه فإنّه لا يحول دون تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل متى كان التعديل أو التغيير غير جوهري، أمّا إذا أدى التعديل إلى تغيير طبيعة النشاط أو إعادة تنظيم المشروع أو إدخال تعديلات في وسائل الإنتاج أو الاستغلال -كالاستغناء عن عمّال الحراسة وذلك بعد تركيب أجهزة مراقبة حديثة- فلا مجال لتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل[1].

وفي مرحلة لاحقة توسعت محكمة النقض في تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل، وطبقتها في حالة انتقال فرع من النشاط يشكل بذاته مشروعا مستقلا أو انتقال وحدة مستقلة ذات كيان متميز[2]، ووصل إفراط محكمة النقض في تفسيرها لقاعدة استمرار عقود العمل إلى حد المبالغة عندما قررت تطبيق هذه القاعدة على تعاقب الملتزمين بأداء الخدمات أي عندما تحل شركة محل أخرى في إدارة المطاعم أو النوادي[3]، أمّا في حالة التوقف المؤقت لنشاط المؤسسة -بسبب وجود مانع مؤقت يحول دون استمرار النشاط، كقيام المستخدم بإجراء بعض الإصلاحات أو الترميمات داخل المؤسسة أو حالة التسوية القضائية وتصفية الأموال- فإنّ عقود العمل تستمر إذا تغير المستخدم خلال فترة توقف النشاط لأنّ المبدأ المعمول به في القضاء الفرنسي هو استمرار عقود العمل مادامت المؤسسة قد استمرت في أداء نشاطها ولكن تحت إدارة جديدة[4].

وفي هذا الشأن قضت محكمة النقض الفرنسية بما يلي:« متى كانت الشركة في حالة تسوية قضائية ثم أسند أمر إدارتها إلى مستأجر جديد فإن هذا الأخير يلتزم بالإبقاء على عقود العمّال وذلك رغم توقف نشاط الشركة فترة محدودة متى استمر المستأجر الجديد في ممارسة النشاط ذاته[5]»، كما أنّ الغلق الإداري المؤقت يأخذ حكم التوقف المؤقت للنشاط، ومن ثم لا يحول دون تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل.

ولم يقتصر القضاء الفرنسي في تطبيقه لقاعدة استمرار عقود العمل على حالات توقف النشاط لمدة قصيرة، بل توسع في ذلك وقضى بأنّ طول مدة التوقف لا تحول دون تطبيق القاعدة المذكورة مادام أنّ هذا التوقف يخرج عن إرادة أصحاب العمل المتعاقبين، وعلى هذا الأساس قضت

---

[1] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 94.

[2] انظر في ذلك: SAMAR Nasreddine,op.cit,p11.

[3] انظر في ذلك: Cass.soc, 05 Dec.1974, Bull. Civ .v p553.

[4] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق ،ص86.

[5] انظر في ذلك: Cass.soc, 17Juin 1981, Bull. Civ .v p421, 27Fev 1934, 104 . ، **نقلا عن** د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص87.

محكمة النقض الفرنسية بتطبيق المادة L122- 12 سابقا، (المادةL1224-1) من قانون العمل الحالي، رغم أنّ مدة توقف النشاط بلغت 20 شهرا، وتتلخص وقائع النزاع في أنّ شركة ذات مسؤولية محدودة مركزها الرئيسي بالجزائر توقفت عن نشاطها مدة 20 شهرا بسبب الإضرابات التي حدثت بالجزائر آنذاك، وبعد استقرار الأوضاع عادت الشركة لممارسة نشاطها من جديد بعد أن تحولت إلى شركة مساهمة، فقامت هذه الأخيرة بتسريح العمّال الذين كانوا يعملون في الشركة قبل تحويلها فقضت المحكمة بالحكم التالي:« على الرغم من تغيير شكل الشركة إلاّ أنّ النشاط نفسه قد استمر مع العمّال أنفسهم والعملاء أنفسهم بالآلات والمعدات ذاتها، وأنّ توقف النشاط كان راجعا لأسباب خارجة عن الإرادة.[1]»

أمّا حالة التوقف النهائي لنشاط المؤسسة –كما في حالة الإغلاق النهائي- فيعد أمرا طبيعيا لعدم تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل، ومن ثم لا يكون أمّام العمّال سوى المطالبة بالتعويض عن التسريح.

ونظرا لكثرة الانتقادات الموجهة لمسار محكمة النقض –أثناء تطبيقها لقاعدة استمرار عقود العمل – من طرف الفقه وحتى من طرف القضاء نفسه، من خلال رفض محاكم الاستئناف مسايرتها في التوسع المفرط في تطبيق هذه القاعدة، اتجهت محكمة النقض نحو التضييق من نطاق تطبيق هذه القاعدة ابتداء من سنة 1985.

2- مرحلة التضييق من نطاق تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل: أثار توسع القضاء الفرنسي في تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل جدلا فقهيا حادا، إلاّ أنه لم يصل لحد الرفض في تطبيق هذه القاعدة إلا بعد توجه محكمة النقض إلى تطبيق القاعدة على حالات تعاقب أصحاب الأعمّال على أداء الخدمات، فبدأت محكمة النقض تتجه نحو التضييق من نطاق تطبيق القاعدة المذكورة، وذلك باشتراط وجود علاقة قانونية بين المستخدمين المتعاقبين[2]، حيث أصدرت الجمعية العمومية لمحكمة النقض -في قضية مهمة استمرت وقائعها أمّام القضاء ما يقارب 10 سنوات- الحكم التالي:« إنّ القاعدة الشهيرة الواردة في المادة L122- 12 من قانون العمل لا تنطبق على حالة تنازل شركة

---

[1] انظر في ذلك: Cass.soc, 11Juin 1986, DR, soc, p88. ، نقلا عن د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص88.

[2] انظر في ذلك: SAMAR Nasreddine,op.cit,p14.

نوفا للخدمات عن خدمة تنظيف الأمّاكن إلى شركة مجموعة خدمات فرنسا، وذلك لأن هذه القاعدة لا تطبق إلاّ إذا كان هناك تغيير في المركز القانوني للمستخدم، وأنّ هذا التغيير لا ينتج من مجرد حلول متعهد جديد محل متعهد قديم في أداء خدمة من الخدمات.[1]»

وبهذا الحكم تكون الجمعية العمومية لمحكمة النقض قد عدلت عن تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل على حالات تعاقب الملتزمين أو المقاولين على أداء الخدمات، ووضعت حدا لمسألة كانت محل جدل فقهي، وأصبح المعمول به أن الشركة التي انتهى عقدها بأداء الخدمة، وإن كانت قد خسرت أحد عملائها إلاّ أنّها تظل مؤسسة قائمة، وأنّه يجب على هذه المؤسسة أن تواجه الوضعية الجديدة بعد انتهاء عقد خدمتها وذلك بنقل عمّالها للعمل في مشاريع أخرى تابعة لها أو تقوم بتسريحهم وتتحمل وحدها الآثار المترتبة على هذا التسريح[2].

وفي جميع الأحوال فإنّه لم يعد يحق للمتعهد القديم أن يطالب بضم عمّاله للعمل لدى المتعهد الجديد، غير أنّه لا يوجد ما يمنع قيام المتعهد الجديد بالإبقاء على عقود بعض عمّال المتعهد القديم بناء على اتفاق بينهما، إلاّ أنّه لا يفرض بقوة القانون، وفي هذه الحالة لا يمكن للعمّال أن يتمسكوا- في مواجهة المستخدم الجديد- بالمزايا والحقوق التي كانوا يتمتعون بها لدى المستخدم السابق إلاّ إذا كان ذلك واردا في الاتفاق المبرم بين المستخدمين المتعاقبين أو بين المستخدم الجديد وعمّال المستخدم القديم.

وبعد مضي أقل من 04 أشهر على صدور حكم الجمعية العمومية لمحكمة النقض أصدرت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض حكمين تقرّ فيهما تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل في حالة إنهاء عقد متعهد بالخدمة لتعود هذه الخدمة إلى المستخدم الأصلي، حيث صدر الحكم الأول في 19 فيفري 1986، ويتعلق بحالة إنهاء المستخدم الأصلي لعقد حراسة ثم تولى بنفسه عملية الحراسة أي لم يسندها إلى أي متعهد أخر، أمّا الحكم الثاني فصدر في28 أفريل 1986، ويتعلق بإنهاء المستخدم الأصلي لعقد تنظيف كان يربطه مع شركة متخصصة ليتولى بنفسه أداء هذه الخدمة[3].

وبتاريخ 1986/06/12 أصدرت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض خمسة أحكام تربط فيها تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل بوجود علاقة قانونية بين المستخدمين المتعاقبين، وبذلك

[1] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص119.

[2] انظر في ذلك: SAMAR Nasreddine,op.cit,p15-16.

[3] مسعودان إلياس، المرجع السابق، ص 149.

3– **مرحلة استقرار الاجتهاد القضائي لمحكمة النقض**: بعد أن عرفت محكمة النقض الفرنسية تضييقا في تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل، عادت من جديد في 1990/03/16 لتقضي صراحة –بمقتضى ثلاثة أحكام– بأنّ شرط وجود علاقة قانونية بين المستخدمين المتعاقبين لا يعد شرطا ضروريا لتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل، حيث يتمحور الحكم الأول والثاني حول تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل رغم عدم وجود علاقة قانونية وذلك في الحالات التي تنتقل فيها وحدة اقتصادية متى استمرت في نشاطها أو استأنفت هذا النشاط، أمّا الحكم الثالث فقد أكدت فيه عادت إلى ما كان يسير عليه القضاء قبل1934 .

محكمة النقض ما قضت به في قضية نوفا للخدمات، حيث قضت فيه بأنّه لا تنطبق المادة 12 -L122 من تقنين العمل في حالة خسارة صفقة أو عميل[1].

وعلى هذا الأساس فإنّ تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل في حالة تعاقب المستخدمين لابد له من شرطين، يتعلق الشرط الأول بانتقال وحدة اقتصادية محتفظة بذاتيتها، أمّا الشرط الثاني فيتعلق باستمرار نشاط المؤسسة أو استئنافه تحت إدارة جديدة.

[1] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص131.

المطلب الثاني

حدود تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل والآثار المترتبة على ذلك

إذا كانت القاعدة العامة في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم هي استمرار عقود العمل فإلى أي حد يمكن أن يمتد مدى هذه القاعدة؟

وإذا كانت المادة L1224-1 من قانون العمل الفرنسي قد أشارت إلى بعض التحولات التي قد تغير الوضعية القانونية للمؤسسة الاقتصادية كالإرث والبيع والدمج وتحويل الأصول التجارية للمؤسسة...فهل يمكن التوسع في تطبيقها على أساس أنّ ما ذكر في المادة L1224-1 من قانون العمل الفرنسي قد أشارت إلى بعض التحولات التي قد تغير الوضعية القانونية للمؤسسة الاقتصادية، كالإرث والبيع والدمج وتحويل الأصول التجارية فهل يتم تطبيق هذه القاعدة في حدود ما نصّ عليه المشرّع أم يمكن التوسع في تطبيقها على أساس أنّ المادة L1224-1 من قانون العمل الفرنسي أشارت إلى هذه الحالات على سبيل المثال؟

وإذا كانت علاقة العمل قد رتبت التزامات في ذمة المستخدم الأول ثم انتقلت المؤسسة إلى مستخدم ثان فمن يتحمل الوفاء بهذه الالتزامات باعتبارها اثارا لتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل؟

للإجابة على هذه التساؤلات قسّمنا هذا المطلب إلى فرعين:

- نتناول في الفرع الأول حدود تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل،
- أمّا الفرع الثاني فسنخصصه للآثار المترتبة على تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل.

الفرع الأول

حدود تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل

من المستقر عليه فقها وقضاء أنّ قاعدة استمرار عقود العمل تطبق مهما كان نوع التصرف في المؤسسة ودون التقيد بالحالات الواردة في نصّ المادة L1224-1 من قانون العمل الفرنسي، لأنّها واردة على سبيل المثال، والدليل على ذلك أنّ الحالات المذكورة في المادة جاءت بعد عبارة Notamment أي خاصة.

وباعتبار أنّ الهدف من وراء هذه القاعدة هو تحقيق الاستقرار المهني للعمّال في الحفاظ على مناصبهم، فإنّه يجب الأخذ بقاعدة استمرار عقود العمل متى بقيت المؤسسة تمارس نشاطها أو تم

استئناف هذا النشاط تحت إدارة جديدة، وحتى في حالة عدم وجود علاقة قانونية بين المستخدمين المتعاقبين[1]، ومهما كانت طريقة تغيير الوضعية القانونية سواء نصّ على ذلك القانون(أولا) أو أقرّها القضاء(ثانيا).

أولا: تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل على الحالات المنصوص عليها قانونا: بالرجوع إلى المادة 74 من قانون علاقات العمل 90-11 نجد أنّ المشرّع الجزائري قد نصّ على سريان قاعدة استمرار عقود العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة دون أن يخوض في أي تفصيل للحالات التي تتغير فيها ملكية أو طريقة استغلالها، عكس المشرّع الفرنسي الذي ذكر عدة حالات –ولو على سبيل المثال- يمكن أن تطرأ على الهيئة المستخدمة، وهذا من خلال نص المادة L1224-1 من قانون العمل، التي أوردت الميراث، البيع، الدمج، تحويل الأصول التجارية...، أمّا المشرّع المصري فقد ذكر من هذه الحالات الإرث، الوصية، الهبة، البيع والإيجار، وختم هذا التعداد بعبارة *"أو غير ذلك من التصرفات"*، ممّا يوحي كذلك أنّها واردة على سبيل المثال لا الحصر، وبما أنّ الإرث والوصية لا تدخل ضمن أساليب الخوصصة فإنّنا سنكتفي بدراسة الحالات الأخرى وهي التنازل بالبيع، الاندماج، تغيير الشكل القانوني للشركات.

1- تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل على حالة البيع: يعتبر البيع من أكثر الحالات التي تنتقل بها ملكية المؤسسة، فهو أصلي لارتباطه بأولى حركات الخوصصة التي قادتها الدول الرائدة في هذا المجال كبريطانيا وفرنسا، وأساسي لكونه يحقق التحول الحقيقي لرأس المال[2]، ويؤدي تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل -في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة- إلى التزام المالك الجديد بالإبقاء على عقود العمل التي كانت سارية وقت حدوث البيع، وفي هذا الإطار قضت محكمة النقض الفرنسية بأنّه « يقع على عاتق قضاة الموضوع القضاء ببطلان أي اتفاق يحول دون تطبيق المادة L1224-1 من قانون العمل في حالات البيع أو التنازل، فإذا ادعى أصحاب الأعمّال المتعاقبون أنّ البيع أو التنازل قد حدث بعد إغلاق المؤسسة وتصفيتها، ثم ثبت للمحكمة

---

[1] انظر في ذلك: SAMAR Nasreddine,op.cit,p14.

[2] د/صبايحي ربيعة، المرجع السابق، ص 356.

عدم صحة الادعاء وأن التصرف هو تنازل أو بيع حقيقي فإنّ المحكمة تعتبره تنازلا مستترا في لإغلاق مزعوم.[1]»

وفي حكم أخر قضت محكمة النقض الفرنسية بأنّه: « أيا كان التكييف الذي يضفيه الأطراف على التصرف فإنّ الثابت أنّ هناك تنازلا حقيقيا على المحل التجاري، ومن شأن ذلك تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل وإلزام المتنازل له عن المحل التجاري بالإبقاء على عقود العمل»[2].

وتطبق قاعدة استمرار عقود العمل على جميع صور البيع، سواء كان التنازل عن المؤسسة باللجوء إلى آليات السوق المالية بناء على العرض في البورصة أو عرض علني للبيع بسعر محدد أو بالأنماط الأخرى للخوصصة[3].

كما لا يهم أن يكون عقد البيع واردا على المؤسسة بأكملها أو على أحد فروعها، أو أن يكون البيع اختياريا أو قضائيا، كأن يبيع المالك المكان المخصص لإيواء السيارات (مرأب) لشخص أخر، وفي الوقت ذاته يبرم مع المشتري عقد إيجار بمقتضاه يصبح للبائع سلطة إدارة المكان المستأجر ليمارس فيه النشاط نفسه، مستعملا الأدوات والآلات التي كانت موجودة بالمرأب وقت انتقاله، ففي هذه الحالة تظل عقود العمل مستمرة مع المستخدم بوصفه مستأجرا لا مالكا، ونكون -في هذه الحالة- بصدد تغيير في صفة المستخدم من مالك إلى مستأجر، كما تطبق قاعدة استمرار عقود العمل إذا كان محل البيع فرعا من فروع المؤسسة أو عنصرا من عناصرها، وهو ما يسمى بالتنازل الجزئي[4].

وتطبق أيضا قاعدة استمرار عقود العمل ولو كان البيع جبريا، أي تمّ بالمزاد العلني وأمر به القضاء، فهو إذن لا يختلف عن البيع الاختياري، لأنّ الغرض من إعمّال نص المادة L1224-1 من قانون العمل الفرنسي والمادة 74 من قانون 90-11 الجزائري والمادة 09 من قانون العمل المصري هو تحقيق الاستقرار للعامل في عمله، ومن ثم تكون قاعدة الاستمرار واجبة التطبيق في جميع الحالات التي يستمر فيها نشاط المؤسسة تحت إدارة جديدة، بحيث يلتزم المستخدم الجديد بكل عقود

---

[1] انظر في ذلك: Cass.soc,29 nov.1961,cité par SAMAR Nasreddine,op.cit,p190.

[2] انظر في ذلك: Cass.soc,06 nov. 1980 ، نقلا عن د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 190.

[3] انظر في ذلك المادة 26 من الأمر 01-04 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخوصصتها، المشار إليه سابقا.

[4] انظر في ذلك: Cass.soc,17 janv1979, Bull. Civ.№ 41, cité par le code de travail français ,op.cit,p115.

العمل التي أبرمها المستخدم السابق دون النظر إلى نوع التصرف الذي انتقلت به المؤسسة فيستوي أن يكون من البيوع الاختيارية أو الإجبارية[1].

2– تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل على حالة الاندماج: قد تتم الخوصصة عن طريق الاندماج أو الدمج، ويعرف الدمج بأنّه عقد بين شركتين أو أكثر قائمة قانونا، وتمارس نشاطا مماثلا أو متكاملا، بمقتضاه تنضم شركة أو أكثر إلى شركة أخرى أو تمتزج شركتان على الأقل لتكوين شركة جديدة فتنقضي جميع الشركات المندمجة وتنتقل حقوقها والتزاماتها إلى الشركة الدامجة أو الجديدة[2].

وسواء تم الاندماج بطريق الضم[3] أو بطريق المزج فإنه يترتب على ذلك قيام مسؤولية الشركة الناتجة عن الاندماج عن تنفيذ العقود التي أبرمتها الشركة المندمجة، تلك العقود التي كانت سارية وقت الاندماج، حتى وإن كان الاندماج يؤدي إلى انقضاء الشركة المندمجة وزوال شخصيتها الاعتبارية، إلاّ أنّه يترتب عليه أيضا انتقال ذمتها المالية بما تشمله من عناصر إيجابية وسلبية إلى الشركة الجديدة أو الدامجة، وبالتالي تظل عقود العمل التي أبرمتها الشركة المندمجة في مواجهة الشركة الدامجة، وفي هذا الإطار قضت محكمة النقض الفرنسية بأنّ «شركة المساهمة الناتجة عن اندماج أربع شركات أخرى تعتبر بمثابة المستخدم الجديد لعمّال هذه الشركات.»، وهو ما يؤكد سريان عقود عمل هؤلاء العمّال في مواجهة الشركة الدامجة[4].

وتجدر الإشارة إلى أنّ استخلاف الشركة الدامجة أو الناتجة عن الاندماج للشركة المندمجة في عقود العمل أمر يتعلق بالنظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفته، ولا يشترط أن يعلم العمّال بهذه الخلافة أو أن يخطروا بها لأنّ استمرار عقود العمل بعد الاندماج لا يتوقف على رضا العامل أو الشركة الدامجة، فليس للعامل ولا الشركة الدامجة التحلل من العقود التي أبرمتها الشركة المندمجة، كما أنّ استمرار هذه العقود لا يتوقف على طلب يقدم من طرف العامل[5].

---

[1] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص195.

[2] د/ مهند ابراهيم علي فندي الجبوري، المرجع السابق، ص 151.

[3] يسمى الدمج عن طريق الضم بالامتصاص أو الابتلاع، ويسمى الدمج عن طريق المزج بالاتحاد، ومهما اختلفت طرق الدمج فإنّها تؤدي إلى استمرار عقود العمل، انظر في ذلك: Cass.soc,08dec 1976, Bull. Civ.v,№ 643, cité par le code de travail français ,op.cit, p115

[4] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 203.

[5] د/ عبد الفضيل محمد أحمد، أثر اندماج الشركات على عقود العمل، دراسة نظرية تطبيقية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد الخامس والأربعون، أفريل 2009، ص 162.

ولا يقتصر التزام الشركة الدامجة تجاه عمّال الشركة المندمجة على مجرّد الاستمرار في تنفيذ العقود التي كانت تربطهم بها، بل يمتد التزامها إلى عدم الانتقاص من الحقوق والمزايا التي كانوا يتمتعون بها، حتى ولو كان عمّال الشركة الدامجة أي الناتجة عن الاندماج لا يتمتعون بها، ومثال ذلك لو كانت الشركة المندمجة تقدم إلى عمّالها وجبة طعام فإنّ هؤلاء العمّال يستمرون في الحصول على هذه الوجبة في مواجهة الشركة الدامجة حتى ولو كانت هذه الأخيرة لا تمنح هذا الحق لعمّالها، ولا يمكنها أن تتذرع بمبدأ المساواة بين عمّال الشركة المندمجة وعمّال الشركة الدامجة أو الناتجة عن الاندماج، كأن تقرّر أمّا حرمان العمّال جميعا من هذه المزية أو الاعتراف لهم جميعا بها، وعلى هذا الأساس لا يجوز للشركة الدامجة أو الناتجة عن الاندماج أن تطبق لوائحها الداخلية على عمّال الشركة المندمجة –استنادا إلى مبدأ المساواة– متى كان من شأنه المساس بالحقوق المكتسبة من طرف عمّال الشركة المندمجة، لأنّ الشركة الدامجة أو الناتجة عن الاندماج تلتزم بتنفيذ الالتزامات المنصوص عليها في عقود عمّال الشركة المندمجة ولو كانت مختلفة عن الالتزامات المتولدة عن عقودها مع عمّالها، وبالمقابل يستفيد عمّال الشركة المندمجة مما قد تقرره لائحة الشركة الدامجة من مزايا أفضل، ودون أن يفقدوا ما كانوا يتمتعون به من مزايا في الشركة المندمجة ولو لم يكن عمّال الشركة الدامجة يتمتعون بها[1].

وإذا كان ما تقدم ذكره هو الاندماج الكلي، أي الاندماج الذي يجعل جميع الشركات المندمجة في إطار شركة واحدة وهي الشركة الدامجة التي تتلقى أصول الشركات المندمجة وخصومها، فإنّ الاندماج قد يكون عن طريق نقل جزئي لبعض أصول شركة إلى شركة أخرى، وهو ما يسمى بالاندماج الجزئي، فهل يسري مبدأ استمرار عقود العمل على الاندماج الجزئي أيضا؟

إنّ الاندماج الجزئي لا يشكّل اندماجا حقيقيا لأنّه لا يؤدي إلى انقضاء شركة على الأقل، وتظل الشركة التي قدّمت حصة من ذمتها محتفظة بكيانها وذمتها المستقلة، ورغم هذا الفارق بين الاندماج الكلي والاندماج الجزئي إلا أنّ تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل ينطبق على الحالتين، بحيث تنتقل –في حالة الاندماج الجزئي– عقود العمل التي كانت سارية وقت الانتقال والتي أبرمتها الشركة مقدمة الحصة إلى الشركة المستفيدة من الحصة وذلك بهدف حماية الشركاء في الشركة المقدمة للحصة ودائنيها والعاملين فيها[2].

---

[1] د/ عبد الفضيل محمد أحمد، المرجع السابق، ص 172.

[2] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 209.

وتطبق نفس القواعد في حالة قيام شركة بتقديم فرع من فروع نشاطها إلى شركة أخرى فإنّ عقود عمّال هذا الفرع تستمر مع الشركة المستفيدة بما تتضمنه من حقوق والتزامات.

3- تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل على حالة تغيير الشكل القانوني للشركات: إنّ المقصود بتغيير الشكل القانوني للشركة الحالة التي يتفق فيها الشركاء على تحويل الشركة من شركة ذات مسؤولية محدودة مثلا إلى شركة مساهمة، الأمر الذي لا يترتب عليه انقضاء الشركة المحولة واستمرار شخصيتها المعنوية بما لها وما عليها من حقوق والتزامات، ممّا يستدعي بقاء عقود العمل التي أبرمتها في شكلها القديم، وقد نصت المادة L1224-1 من قانون العمل الفرنسي صراحة على استمرار عقود العمل في حالة تغيير الشكل القانوني للشركة، وأنّ محكمة النقض الفرنسية قد طبقت هذا النص في العديد من الأحكام وخاصة الحكم الذي قضت فيه بأنّ تحول المؤسسة الفردية إلى شركة يقتضي بقاء عقود العمل سارية تحت إدارة المستخدم الجديد[1].

كما طبقت محكمة النقض مبدأ استمرار عقود العمل في حالة تحول شركة ذات مسؤولية محدودة إلى شركة مساهمة كان مقرّها بالجزائر عام 1986 على أساس أنّ النشاط نفسه قد استمر مع العمّال أنفسهم وبالآلات والمعدات ذاتها[2].

أمّا في مصر ورغم أنّ حالة تغيير الشكل القانوني للشركات لم ترد ضمن حالات المادة 09 من قانون العمل إلاّ أنّ هناك اجماعا على أنّ تغيير الشكل القانوني للشركة لا يحول دون تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل، لأنّ هذا التغيير لا يعدو أن يكون مجرّد تغيير في النظام الذي تخضع له الشركة وأنّ نشاط الشركة بقي نفسه، وعلى هذا الأساس تم عرض هذه المسألة على الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة المصري لإبداء الرأي بشأن وضعية العقود المبرمة بين مدارس المعاهد القومية والعاملين فيها بسبب تغيير الشكل القانوني لهذه المدارس من شركة مساهمة إلى جمعية تعاونية تعليمية فتقرر تطبيق المادة 85 من قانون العمل القديم أي المادة 09 من قانون العمل الجديد، والتي تقضي بأنّه فيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي يبقى عقد استخدام عمّال المنشأة قائما دون اعتبار لتغيير صاحبها، فلا ينتهي العقد إلاّ إذا انحسر عن المنشأة كيانها

[1] انظر في ذلك: Cass.soc,19 mai 1958, Bull. Civ.v,№ 612, cité par le code de travail français,op.cit,p116.

[2] انظر في ذلك: Cass.soc, 11juin1986, dr soc, p88,peécité.

ومقوماتها بسبب التصفية أو الإفلاس أو الإغلاق النهائي، وانتهت الفتوى إلى وجوب استمرار عقود العمل بعد انشاء الجمعيات التعاونية الجديدة[1].

ثانيا: التوسع القضائي في تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل: حرصت التشريعات العمّالية على تحقيق الاستقرار المهني للعمّال في مناصبهم، باعتباره أحد الأهداف التشريعية الكبرى، وتحقيقا للرغبة نفسها اتجه القضاء نحو التوسع في تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم.

واستقرّ القضاء على تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل في كل حالة تستمر فيها المؤسسة تحت إدارة جديدة حتى ولو لم يتم النص على هذه الحالات في القانون، وباعتبار أنّ الحالات التي توسّع فيها القضاء كثيرة ومتعددة، وعليه سنكتفي بدراسة أبرز هذه الحالات كحالة انتقال المرفق العام كأثر لإبرام أو إنهاء عقد الامتياز وحالة التأميم وحالة الإفلاس.

1-تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل على عقود الامتياز: يعرّف عقد الامتياز أو التزام المرافق العامة بأنّه عقد إداري بين شخص معنوي عام و أحد الأفراد أو إحدى الشركات، يتعهد بمقتضاها هذا الأخير بالقيام على نفقته وتحت مسؤوليته المالية بأداء خدمات عامة للجمهور طبقا للشروط التي توضع له، وذلك في مقابل التصريح له باستغلال المشروع لفترة معينة من الزمن، يتحمّل فيها الملتزم نفقات المشروع وأخطاره المالية ويتلقى في مقابل ذلك عوضا في شكل رسوم يحصلها من المنتفعين[2].

فالامتياز إذن عبارة عن حق تمنحه الدولة للقطاع الخاص في استغلال الموارد أو تقديم خدمات أو إنتاج سلع أو بيعها مقابل مبلغ يقوم هذا الأخير بدفعه للدولة على أن يعيد أصول هذا المشروع إلى الدولة عند انتهاء فترة الامتياز[3]، فتقوم بإسناد مهمّة إدارة المرفق إلى ملتزم جديد ليحل بذلك محل الملتزم السابق في إدارة المرفق نفسه[4].

---

[1] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 218.

[2] د/ سليمان الطماوي، الأسس العامة للعقود الإدارية، المرجع السابق، ص112.

[3] تكمن الميزة الأساسية لهذه الطريق في أن صاحب الامتياز يبقى مسؤولا عن النفقات المالية والاستثمارات، ممّا يخفف من الأعباء المالية على الدولة لذلك يعتمد الامتياز كأسلوب للخوصصة.

[4] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 238.

وفي هذه الحالة يحدث تغيير في شخص المستخدم، ويثار التساؤل حول جواز تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل على تعاقب الملتزمين لمرفق عام على الرغم من عدم النص عليها قانونا.

قبل سنة 1934 كان القضاء في فرنسا يشترط وجود علاقة قانونية بين أصحاب العمل المتعاقبين كشرط لتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل، وفي حالة إبرام عقود امتياز أو التزام بإدارة مرفق عام لا يعتبر الملتزم الجديد بإدارة المرفق مرتبطا بعلاقة قانونية إلاّ مع الشخص المعنوي الذي تعاقد معه، أمّا إذا أسند المرفق العام -بعد انتهاء مدة الالتزام- إلى ملتزم جديد فلا يعد هذا الأخير خلفا للملتزم الأول ولا تربطه به أية علاقة قانونية، وفي عام 1934 أصدرت محكمة النقض الفرنسية حكما ينص على تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل متى استمرت المؤسسة(المرفق) تحت إدارة جديدة، ومن ثم يلتزم الملتزم الجديد بإدارة المرفق العام بالإبقاء على عقود العمل التي كانت في ذمة الملتزم السابق وسارية وقت انتقال إدارة المرفق العام[1].

وبذلك أقرّت المحكمة مبدأ اقتصاديا هو وحدة المؤسسة وارتباط العمال بها ارتباطا وثيقا يعلو على صلته بالمستخدم، ومنذ ذلك الوقت أصبحت محكمة النقض تطبق قاعدة استمرار عقود العمل على كل حالة يستمر فيها الملتزم الجديد بإدارة المرفق دون البحث عن وجود علاقة قانونية بين المستخدمين المتعاقبين، وفي سنة 1986 عادت المحكمة إلى اشتراط وجود علاقة قانونية بين أصحاب العمل المتعاقبين لتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل، وفي عام 1990 أصدرت المحكمة ثلاثة أحكام تتمحور حول ما يلي:« لا يشترط وجود علاقة قانونية بين أصحاب العمل المتعاقبين بل يكفي – لاستمرار عقود العمل مع الملتزم الجديد بإدارة المرفق- انتقال وحدة اقتصادية محتفظة بذاتيتها مع استمرار المستخدم الجديد في مباشرة النشاط السابق.»

2–تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل في حالة التأميم وبعض الحالات المشابهة: إنّ قاعدة استمرار عقود العمل تهدف إلى ضمان استقرار العمّال، وعليه فمتى انتقلت ملكية المؤسسة أو إدارتها من الدولة إلى الخواص (الخوصصة)، واستمرت بعد ذلك في نشاطها أمكن تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل، كما تطبق هذه القاعدة في الحالة العكسية، أي في حالة التأميم بانتقال ملكية أو إدارة

---

[1] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 234.

المؤسسة إلى الدولة، ويخضع الوضع تحت الحراسة أو الاستيلاء إلى نفس القاعدة[1]، ونكون -في هذه الحالة- بصدد تغيير في المركز القانوني للمالك الأصلي، حيث تحل الدولة محل المستخدم السابق[2].

3-تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل في حالة الإفلاس: قد تتعرض المؤسسة العامة إلى صعوبات اقتصادية أو مالية تصل في بعض الأحيان إلى حد إفلاسها[3]، إن لم تتدخل الدولة لإنقاذها من الإفلاس.

وقد ارتبط إفلاس المؤسسة -ولوقت طويل- بمصير مالكها أو مديرها، فإذا استطاع هذا الأخير أن يبرم صلحا مع جماعة الدائنين أنقذ مؤسسته من الزوال وإن عجز عن ذلك تم شهر إفلاسه، وتعرّضت المؤسسة للتصفية وتوزيع أموالها على جماعة الدائنين، إلا أنّ المشرّع الفرنسي قد عدل عن هذا المفهوم بعدما لاحظ بأنّ المؤسسة الاقتصادية تتألف من مجموعة عناصر مادية(رأس المال) وبشرية(العاملين بالمؤسسة)، وأنّ الإفلاس لا يعني صاحب المؤسسة فقط بل تصل آثاره إلى تسريح العمّال وفقدانهم لمصدر رزقهم[4].

[1] التأميم والاستيلاء والوضع تحت الحراسة هي عملية قانونية تحل -بمقتضاها- الدولة محل رب العمل الأصلي للمؤسسة ، وتصبح بذلك مالكا أو رب عمل جديد للمؤسسة، وفي هذا الإطار قضت محكمة النقض المصرية بما يلي:« إنّ فرض الحراسة على مرفق من المرافق التي تمارس نشاطا تجاريا أو صناعيا أو صناعيا لايعدو أن يكون إجراء مؤقتا لا يترتب عليه إنهاء عقد الالتزام بل ينتج عنه فقط إقصاء الملتزم مؤقتا عن المرفق ورفع يده عن إدارته في فترة الحراسة وإحلال الجهة المانحة للالتزام محله في هذه الإدارة ولهذه الجهة أن تدير المرفق بنفسها أو أن تعهد به إلى مدير مؤقت تختاره.. » أورده د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 234.

[2] باعتبار أنّ التأميم والحالات المشابهة له ليست من أساليب الخوصصة بل تمثل الأسلوب العكسي لها فإنّنا سنكتفي بهذا القدر دون الخوض في التفاصيل، وقد تناولنا هذه الحالات على أساس أنّها من الحالات التي تطبق فيها قاعدة استمرار عقود العمل رغم عدم النص عليها من طرف القانون فقد طبّقها القضاء من أجل ضمان استقرار العمّال والحفاظ على مناصب عملهم.

[3] لم يعد إفلاس المؤسسات العمومية الاقتصادية يطرح إشكالا بعد صدور القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية 88-01، المشار إليه سابقا، والذي أضفى الطابع التجاري على شكل ونشاط المؤسسة العمومية (المادة 20 منه)، وأخضعها للأحكام المتعلقة بالإفلاس والتسوية القضائية بمقتضى المادة 36 منه، وكذا المادة 217 من المرسوم التشريعي 93-08 المعدل والمتمم للقانون التجاري التي تنص على:« **تخضع الشركات ذات رؤوس أموال عمومية كليا أو جزئيا لأحكام هذا الباب المتعلق بالإفلاس والتسوية القضائية**» ، كما أنّ الأمر 95-25 المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة أضفى الصبغة التجارية على المال المحاز من طرف المؤسسات العمومية ليكون مالا تجاريا تابعا للدولة، تستثمره مؤسسات عمومية في قالب شركات تجارية تخضع أموالها لأحكام القانون 90-30 المؤرخ في 1990/12/01 المتضمن قانون الأملاك الوطنية ، كما أن الأمر 01-04 المتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية أكّد على تجارية أموال المؤسسات العمومية وعلى إمكانية التصرف فيها، وخاصة ما ورد في المواد 2،3،4 و 5 منه.

[4] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 252.

ونظرا لهذه الاعتبارات الاجتماعية قام المشرّع بإرساء مبدأ الفصل بين المدين (أي المدير أو رب العمل) ومصير المؤسسة، حيث أخضع مديري الشركات لنظام الإفلاس الشخصي، في حين أخضع المؤسسة لنظام التقويم الاقتصادي والمالي، وقد توّج هذا النظام بصدور قانون 25 جانفي 1985 الذي استبدل إجراءات التسوية القضائية وتصفية الأموال بالتقويم القضائي Redressement économique بالنسبة للمؤسسات المتعثرة ماليا[1].

وتمرّ عملية التقويم بثلاث مراحل هي مرحلة إعداد الخطة لإنقاذ المشروع ومرحلة المراقبة ومرحلة اعتماد المحكمة لخطة الإنقاذ، وخلال هذه المراحل تبقى عقود العمل سارية وقائمة متى استمرت المؤسسة في نشاطها.

ففي مرحلة المراقبة عادة ما يسمح وضع المؤسسة بالاستمرار تحت إدارة صاحبها، وإذا قرّرت المحكمة تأجير المؤسسة لشخص أخر ففي هذه الحالة تستمر عقود العمّال التي كانت سارية وقت بدء الإجراءات بسبب استمرار المؤسسة في نشاطها تحت إدارة جديدة ولو بصفة مؤقتة، وفي هذا الشأن قضت محكمة النقض الفرنسية بأنّ « استمرار المؤسسة في نشاطها خلال فترة المراقبة يستتبع بقاء عقود العمل قائمة ومستمرة.»

أمّا إذا قرّرت المحكمة – بعد عرض الخطة عليها- استمرار المؤسسة تحت إدارة المستخدم الأصلي، ففي هذه الحالة تستمر عقود العمل مع هذا الأخير كما كانت من قبل، وإذا تضمنت خطة الإنقاذ منح المستخدم الحق في التنازل الجزئي عن فرع من فروع المؤسسة فإنّ هذا التنازل يستدعي استمرار عقود العمل التي كانت قائمة وقت حدوث التنازل مع المتنازل له، وفي الحالة التي تقرّر فيها المحكمة استمرار المؤسسة مع شخص من الغير فإنّها تعتمد خطة التنازل، على أن يكون الغرض من التنازل هو استمرار المتنازل له في تسيير النشاط نفسه مع استمرار الوظائف نفسها المتعلقة بهذا النشاط، مما يستدعي بقاء عقود العمل التي كانت قائمة وقت إتمام عملية التنازل واستمرارها مع المتنازل له، وأخيرا متى قرّرت المحكمة تصفية المؤسسة قضائيا فإنّ المؤسسة تستمر في نشاطها أثناء فترة التصفية ممّا يستدعي استمرار عقود العمل خلال هذه الفترة، وهذا ما أكدته محكمة النقض

---

[1] د/صبايحي ربيعة، المرجع السابق، ص 102.

الفرنسية عندما قضت بأنّه« يترتب على استمرار المؤسسة في متابعة نشاطها خلال فترة المراقبة أو التقويم القضائي أو التصفية استمرار عقود العمل.[1]»

الفرع الثاني
آثار تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل

يترتب على تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل التزام المستخدم الجديد بالالتزامات السابقة على انتقال المؤسسة إليه على وجه التضامن مع المستخدم القديم، إلى جانب التزامه منفردا بالالتزامات التي نشأت في ذمته بعد انتقال المؤسسة إليه، غير أنّ هذا لا يعني عدم مسؤولية المستخدم القديم عن الالتزامات التي نشأت وحلّ ميعاد استحقاقها قبل انتقال المؤسسة.

وعليه سنتناول هذا الفرع بالدراسة في جزئيتين، الجزئية الأولى تتعلق ببقاء عقود العمل رغم تغير المستخدم، أمّا الجزئية الثانية فتتعلق بتوزيع عبء الالتزام بين المستخدمين المتعاقبين.

أولا: بقاء عقود العمل رغم تغير المستخدم: تعد قاعدة استمرار عقود العمل من النظام العام، وعليه لا يجوز الاتفاق على مخالفتها والخروج عليها بالانتقاص ممّا توفّره للعامل من مزايا، ويقع باطلا كل اتفاق على عدم استمرارية عقد العمل في حالة تغيير المستخدم سواء في التصرف الناقل لملكية المؤسسة أو في عقد العمل ذاته.[2]

وبمقتضى هذه القاعدة يحل المستخدم الجديد محل المستخدم القديم بقوة القانون، وتستمر عقود العمل مع المستخدم الجديد بجميع مزاياها وشروطها وبقوّة القانون أيضا، أي دون إخطار من المستخدم القديم لعمّاله بانتقال عقود عملهم إلى المستخدم الجديد،[3]وهذا ما أكدته محكمة النقض الفرنسية عندما قضت بأنّه:« لا يجوز لقضاة الموضوع أن يلزموا المستخدم بإخطار العمّال بانتقال عقود عملهم، فهذا الالتزام لم يرد به نصّ قانوني»، ومع ذلك وفي حالة قيام المستخدم الأصلي

[1] انظر في ذلك: Cass.soc,26 juin1991, sur le site http://www.juricaf.org/arret/FRANCE-COURDECASSATION 19/09/2012.

[2] د/ الحسن محمد محمد سباق، أثر الخصخصة على حقوق العمّال، رسالة دكتوراه، المرجع السابق، ص 593.

[3] انظر في ذلك: Changement d’employeur : conséquences, sur site www.infoprudhommes.fr .

بإخطار عمّاله بانتقالهم للعمل لدى مستخدم جديد فإنّ ذلك لا يمكن تفسيره بنشوء عقود عمل جديدة، بل تبقى عقود العمل القديمة سارية مع المستخدم الجديد[1].

- كما لا يتوقف انتقال عقود العمل على رضا العامل، ولكن يقع على عاتق العمّال الالتزام بوضع أنفسهم تحت تصرف المستخدم الجديد تطبيقا لقاعدة استمرار عقود العمل التي تعد من النظام العام، وعليه لا يملك العامل الاعتراض على هذا التغيير الذي طرأ على عمله حتى ولو لم يكن في مصلحته، وهذا ما أكّدته محكمة النقض الفرنسية حين قضت بأنّه:« يترتب على تعلق قاعدة استمرار عقود العمل بالنظام العام التزام العمّال بالانضمام إلى خدمة المستخدم الجديد دون أن يكون لإرادتهم دخل في ذلك»، وفي حالة رفض العامل الانتقال للعمل مع المستخدم الجديد اعتبرها القضاء انهاء صريحا للعقد واستقالة من المنصب[2].

ويشكّل رفض العامل سببا مشروعا للتسريح، سواء تعلق الرفض بالالتحاق بمنصب عمل تم تحويله إليه بسبب انتقال فرع أو خوصصته وليس فيه تعديل جوهري لشروط العقد، أو تعلق برفض العامل الانضمام إلى خدمة المستخدم الجديد[3].

- كما لا يتوقف انتقال عقود العمل على رضا المستخدمين المتعاقبين، وتطبيقا لذلك قضت محكمة النقض الفرنسية على أنّه:« يترتب على الصفة التلقائية لاستمرار عقود العمل التزام المستخدم الجديد بضم العمّال إلى خدمته دون أن يكون لإرادته دخل في ذلك»، وفي حالة رفض أي من المستخدمين المتعاقبين الإبقاء على عقد العمل فإنّ ذلك يعتبر فسخا له بالإرادة المنفردة، وعليه لا يجوز للمستخدم القديم التحلل من العقود السارية بسبب تركه للمؤسسة، كما لا يجوز للمستخدم الجديد التحلل من هذه العقود على أساس أنّه من الغير وأنّ العقد لا يلزم إلاّ عاقديه، وبالمقابل لا يجوز للعامل الادعاء بأنّ تغيير المستخدم القديم يعتبر تغييرا لشرط جوهري في العقد ليلقي على عاتق المستخدم القديم تبعة إنهاء عقده، فإذا ما استند العامل لهذا السبب اعتبر الفسخ مجردا من السبب المشروع وتحمّل العامل مسؤولية الفسخ[4].

---

[1] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 267.

[2] انظر في ذلك: Changement d'employeur : conséquences, précité.

[3] انظر في ذلك: Antoine MAZEAUD, Refus du salarié d' accepter le transfert de son contrat prévu par accord collectif en cas de perte de marché, DR, soc,№05,mai 2006,p518.

[4] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 268 وما يليها.

- كما تطرح مسألة مخالفة قاعدة استمرار عقود العمل بمقتضى اتفاق، وباعتبار أنّ أي اتفاق يقضي بمخالفتها أو بالانتقاص ممّا توفّره من حماية قانونية للعمّال يقع باطلا، كما يقع باطلا كل اتفاق من شأنه تضييق نطاق الضمانات التشريعية التي تقررها قاعدة استمرار عقود العمل للعمّال، سواء كان الاتفاق واردا في العقد المبرم بين المستخدم الأصلي والعامل أو في العقد المبرم بين المستخدمين المتعاقبين أو في اتفاق لاحق بين المستخدم الجديد والعامل، وترتيبا على ذلك قضت محكمة النقض المصرية باستمرار عقود العمل رغم بيع المؤسسة واتفاق البائع والمشتري على قيام الأول بتعويض عمّاله حتى يعتبروا مفصولين في تاريخ البيع وتصبح علاقتهم بالمشتري علاقة عمل جديدة تبدأ من تاريخ شرائه للمؤسسة[1].

كما يقع باطلا الاتفاق الذي قد يبرم بين المستخدمين المتعاقبين، والذي يقضي بأن تبدأ أقدمية العمّال -في حالة انتقالهم للعمل مع المستخدم الجديد- من تاريخ الانتقال، لأنّ المقرر قانونا أنّ أقدمية العمّال تحتسب من تاريخ إبرام عقد العمل الأصلي، ولا تأثير لانتقال عقود العمل إلى مستخدم آخر مادام أنّ العمّال قد استمروا في نفس النشاط السابق[2].

أمّا إذا وجد اتفاق مع المستخدم الجديد يقضي بمنح العمّال حقوقا أو مزايا لم تكن من نصيبهم أثناء سريان علاقة عملهم مع المستخدم القديم فإنّ هذا الاتفاق يعدّ مشروعا وغير مخالف لقاعدة استمرار عقود العمل، وهذا ما أكدته محكمة تحكيم القاهرة حين ذهبت إلى أن « الأصل أن يستمر عقد العمل الأصلي بقوة القانون ما لم يكن العقد الجديد المعروض من المستخدم الجديد يحقق مزايا لم يحققها العقد السابق.[3] »، وفي هذا الإطار قضت محكمة النقض الفرنسية بأنّه « يعد مشروعا اتفاق المستخدم الجديد مع العمّال على منحهم ضمانات أكثر من التي كان يقررها العقد السابق.[4] »

---

[1] انظر في ذلك: الطعن رقم 176، جلسة 30-12-1964، نقلا عن د/ الحسن محمد محمد سباق، أثر الخصخصة على حقوق العمّال، رسالة دكتوراه، المرجع السابق، ص 593.

[2] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 278.

[3] د/ همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 595.

[4] انظر في ذلك: Cass.soc, 28 oct, 1970, Bull. Civ.v,№ 56.

أمّا بالنسبة للحقوق والامتيازات المكتسبة فإن المستخدم الجديد ملزم بعدم المساس بها سواء تعلقت هذه الحقوق بالامتيازات المرتبطة بالعمل كالتكييف المهني لـــمنصب العمل أو بالأجـــــــر أو بالأقدمية[1].

وعليه يحتفظ العامل بالتكييف المهني لعمله كما هو، فلا يجوز للمستخدم الجديد تنزيل رتبته أو نقله إلى مركز أدنى، باعتبار أنّ كل تنزيل أو نقل يعد تعديلا لشرط جوهري في العقد، وإذا رفضه العامل ينسب إنهاء عقد عمله للمستخدم الجديد، ويوصف بأنّه غير مشروع، ويفتقد للسبب الحقيقي والجدي، ويحتفظ العامل أيضا بأجره كاملا وبجميع ملحقاته، إذ لا يجوز الانتقاص منه تحت أي تبرير، وباعتبار أنّ استمرار عقود العمل تحت إدارة المستخدم الجديد ما هو في حقيقة الأمر إلاّ استمرار لنفاذ عقد العمل لدى المستخدم القديم، فإنّ كل الحقوق المستحقة للعمّال والمرتبطة بالأقدمية تحسب على أساس تاريخ دخول العامل في خدمة المستخدم القديم، دون اعتبار لتعاقب المستخدمين[2].

ومن الأمثلة المتعلقة بالحقوق المرتبطة بالأقدمية مكافأة نهاية الخدمة، الإجازة السنوية، التعويض عن مدة الإخطار...إلخ[3]، غير أنّ التزام المستخدم الجديد باحترام ما ورد في عقود العمل السارية لدى المستخدم القديم لا يعني عدم إمكانية تعديلها أو إنهائها مطلقا، لأنّ تعـــديل العـــقد أو إنهائه من السلطات التي يمارسها المستخدم في إطار قانوني مقيد سيتم التطرق إليه في الفصل الثالث من هذا الباب.

ثانيا: توزيع عبء الالتزامات بين المستخدمين المتعاقبين: تطبيقا لقاعدة استمرار عقود العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، فإنّ العقود المبرمة مع المستخدم القديم يلتزم بها المستخدم الجديد، ويحل هذا الأخير محل المستخدم القديم في الوقت الذي لم يوف هذا الأخير ببعض التزاماته تجاه عمّاله، فهل يتحمّل المستخدم الجديد الوفاء بكل الالتزامات الواجبة على المستخدم القديم حتى ولو نشأت واستحقت قبل انتقال المؤسسة إليه أم أنّ الأمر يقتصر على الالتزامات المستحقة بعد انتقال ملكية وإدارة المؤسسة؟

---

[1] د/ أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 101.

[2] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 191.

[3] د/ أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 102.

تقضي القواعد العامة في القانون المدني عدم افتراض التضامن بين المدينين إلاّ باتفاق أو بنص في القانون، لذلك يبقى المستخدم السابق ملتزما وحده بالالتزامات التي رتبها عقد العمل قبل انتقال ملكية المؤسسة إلى المستخدم الجديد، غير أنّ مقتضيات الحماية وضمانا للعامل في اقتضاء حقه دون عناء، وحتى لا يبقى العامل تائها بين المستخدم القديم والجديد، أقرّت التشريعات العمّالية مبدأ المسؤولية التضامنية بين المستخدمين المتعاقبين عن تنفيذ الالتزامات المترتبة عن عقود العمل قبل انتقال المؤسسة، سواء تعلق الأمر بانتقال الملكية، كما في الهبة والدمج والبيع، أو تعلق الأمر بانتقال المنفعة كما في الإيجار[1].

وفي هذا الإطار نصّت المادة 09 من قانون العمل المصري على المسؤولية التضامنية لأصحاب العمل المتعاقبين، حيث جاء فيها « ... ويكون الخلف مسؤولا بالتضامن مع أصحاب الأعمّال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.»

كما نصت المادة L1224-2 من قانون العمل الفرنسي على أنّ المستخدم الجديد يلتزم – تجاه العمّال الذين انتقلوا إليه– بالالتزامات التي كانت على عاتق المستخدم القديم في تاريخ التغيير ماعدا في حالة التسوية القضائية وتصفية الأموال وحالة حلول مستخدم جديد محل مستخدم قديم دون أن يوجد بينهما اتفاق أو علاقة قانونية، ويلتزم المستخدم القديم بأن يرد للمستخدم الجديد المبالغ التي دفعها هذا الأخير إلاّ إذا وجد بين المستخدم القديم والجديد اتفاق يقضي باعتبار هذا الأخير مسؤولا وحده عن هذه الالتزامات[2].

ومن خلال هذا النص يتضح أنّ المشرّع الفرنسي قد أقرّ مبدأ المسؤولية التضامنية بين المستخدمين المتعاقبين، ثم أورد على هذا المبدأ استثناءين، إضافة إلى إمكانية رجوع المستخدم الجديد على المستخدم القديم بما وفّاه من التزامات مستحقة من طرف هذا الأخير، وعليه سنتناول المبدأ في جزئية أولى والاستثناءات في جزئية ثانية.

---

[1] د/ همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص 596.

[2] انظر في ذلك المادة L1224-2 من قانون العمل الفرنسي التي تنصّ على:

« Le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, aux obligations qui incombaient à l'ancien employeur à la date de la modification, sauf dans les cas suivants :
1° Procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ;
2° Substitution d'employeurs intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre ceux-ci.
Le premier employeur rembourse les sommes acquittées par le nouvel employeur, dues à la date de la modification, sauf s'il a été tenu compte de la charge résultant de ces obligations dans la convention intervenue entre eux. »

1- بالنسبة لمبدأ المسؤولية التضامنية: فإنّ المستخدم الجديد لا يكون متضامنا مع المستخدم القديم عن الالتزامات السابقة عن انتقال المؤسسة إلا إذا انتقلت هذه المؤسسة إلى المستخدم الجديد بناء على اتفاق أو ما يعبّر عنه بعبارة وجود علاقة قانونية بين المستخدمين المتعاقبين أساسها البيع أو التنازل أو الإيجار أو الاندماج، كما أنّ مسؤولية المستخدم الجديد التضامنية تقتصر فقط على الالتزامات التي ترتبت على عقود العمل التي كانت قائمة وقت حدوث التغيير، أي التي كان انتقالها كأثر لانتقال المؤسسة، أمّا العقود التي انتهت أو أنهيت قبل انتقال المؤسسة فلا يشملها مبدأ المسؤولية التضامنية ويسأل المستخدم القديم وحده عنها[1].

ومن الالتزامات التي تكون محلا للمسؤولية التضامنية الأجور وملحقاتها، المكافآت المستحقة قبل تغيير المستخدم ولمنها لم تدفع، التعويض عن العجز بسبب إصابة العمل، فكل هذه الالتزامات أصبحت بمقتضى المادة L1224-2 من قانون العمل الفرنسي تقع على عاتق المستخدم الجديد، وقد يحدث أن يقوم المستخدم القديم بإنهاء عقد أحد عمّاله، وخلال سريان مهلة الإخطار تنتقل ملكية المؤسسة إلى المستخدم الجديد فهل يكون هذا الأخير مسؤولا عن تعويض العامل المفصول؟

بالرجوع إلى نص المادة L1224-2 من قانون العمل الفرنسي نجدها لم تفرق بين الالتزامات الناجمة عن تنفيذ العقود أو عن إنهائها، وبالتالي يكون المستخدم الجديد مسؤولا عن تعويض هذا العامل على وجه التضامن[2]، وهذا ما قضت به محكمة النقض الفرنسية بأنّ للعمّال مطالبة المستخدم الجديد بتعويض التسريح متى كانت المؤسسة قد انتقلت إليه خلال مهلة الإخطار.» ، وفي جميع الأحوال يكون للمستخدم الجديد حق الرجوع على المستخدم القديم بقيمة ما وفّاه، إلاّ إذا وجد اتفاق يقضي بتوزيع عبء الالتزامات فيما بينهما.

وعليه ووفقا للفقرة الثانية من المادة L1224-2 من قانون العمل الفرنسي فإنّه بإمكان المستخدم الجديد الرجوع على المستخدم القديم بما وفّاه من التزامات سابقة على التغيير، ويستند المستخدم الجديد في رجوعه على المستخدم القديم بما وفّاه إلى قواعد الحلول القانوني المنصوص عليها في المادة 1251 من القانون المدني الفرنسي[3] والتي تقابلها المادة 261 من القانون المدني الجزائري.[1]

---

[1] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 307.

[2] د/ أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 135 وما يليها.

[3] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 310.

وإذا كان القانون يقرّ بمبدأ المسؤولية التضامنية بين المستخدمين المتعاقبين فإنّ القانون ذاته هو الذي يجعل المستخدم الجديد مسؤولا وحده عن الالتزامات السابقة على تغيير المستخدم ولكن بناءً على اتفاق بين المستخدمين المتعاقبين فيرد أمّا في التصرف الذي انتقلت بموجبه ملكية المؤسسة أو يكون بموجب اتفاق مستقل، فقد يتفق المستخدمان المتعاقبان عند إبرامهما للتصرف الناقل للمؤسسة على تخفيض الثمن الذي يحصل عليه المستخدم القديم مقابل تحمّل المستخدم الجديد عبء الالتزامات السابقة على انتقال المؤسسة، وقد يتم الاتفاق على قيام المستخدم الجديد –بعد انتقال المؤسسة إليه– بتسريح بعض العمّال على أن يتحمّل المستخدم القديم عبء الالتزامات المالية المترتبة على تسريحهم، كتعويض مهلة الإخطار أو مكافأة نهاية الخدمة، وفي هذا الإطار قضت محكمة استئناف فرساي بأنّه« يعدّ مشروعا الشرط المتفق عليه بين مؤجر استغلال المحل التجاري والمستأجر له، والذي التزم بمقتضاه المستأجر بأن يتحمّل التعويضات المستحقة لعمّال المؤجر الذين تمّ فصلهم قبل تأجير استغلال المحل، وذلك متى قرّر المستأجر الاستمرار في استغلال المحل والإبقاء على عقود العمل.» [2]

أمّا بالنسبة للالتزامات اللاحقة على تغيير المستخدم والتي ترتبت بعد انتقال المؤسسة إلى المستخدم الجديد فيتحمّلها هذا الأخير دون أن يشاركه المستخدم القديم في شيئ، ولا تثور ثمة صعوبة بشأن الالتزامات الجديدة كالأجر وملحقاته، المكافآت، المنح، وتعويض إصابات العمل[3].

أمّا الالتزامات القديمة التي تولدت عن عقد العمل ولكن لم تستحق للعمّال إلاّ في وقت لاحق كمقابل الإجازة السنوية عن مدة عمل كان معظمها لدى المستخدم القديم، فيلتزم بها المستخدم الجديد وحده وبلا تضامن، وتخضع منحة آخر العام (منحة الشهر الثالث عشر) للقاعدة نفسها، وكذا العمولة عن الصفقات التي أجراها الممثل التجاري مقابل نسبة مئوية معينة والتي تمت في ظل خدمة المستخدم القديم، إلاّ أنّها لم تستحق إلاّ بعد انتقال المؤسسة إلى المستخدم الجديد وهو الوقت الذي تمّ فيه تحصيل المبيعات وحتى الربح.[4]

---

[1] تنص المادة 261 من القانون المدني الجزائري على« إذا قام بالوفاء شخص غير المدين حل الموفي محل الدائن الذي استوفى حقه، وذلك إذا كان الموفي ملزما بالدين مع المدين أو ملزما بوفائه عنه...»

[2] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 313.

[3] د/ أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 146.

[4] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 315.

وقد يبدو من الظلم أن يتحمّل هذه الالتزامات المستخدم الجديد وحده وبلا تضامن مع أنّها نشأت قبل انتقال المؤسسة إليه، لذلك أعطى المشرّع الحق للمستخدم الجديد بالرجوع على المستخدم القديم بما وفّاه عن مدة خدمة سابقة على أساس دعوى الإثراء بلا سبب وليس على أساس دعوى الحلول المنصوص عليها في المادة L1224-2 من قانون العمل الفرنسي.[1]

2- الاستثناءات الواردة على مبدأ المسؤولية التضامنية: أخرج المشرّع الفرنسي من دائرة المسؤولية التضامنية -من خلال نص المادة L1224-2- حالتين:

- حالة تغيير المستخدم وفقا لإجراءات التسوية القضائية وتصفية الأموال،
- حالة تعاقب مستخدمين دون وجود علاقة قانونية بينهما، باستغلال مرفق عام.

حيث تكمن الحكمة من إعفاء المستخدم الجديد من الوفاء بالالتزامات التي نشأت لدى المستخدم القديم، وقبل انتقال المؤسسة إليه فيما يلي:

*- بالنسبة لحالة التسوية القضائية وتصفية الأموال يعفى المستخدم الجديد من الوفاء بديون المستخدم القديم السابقة لوجود هيئة ضامنة للوفاء بهذه الديون وهي اتحاد إدارة نظام تأمين ديون العاملين (اتحاد الدائنين)، كما أنّ القول بمسؤولية المستخدم الجديد على وجه التضامن أمر قد يؤدي إلى عواقب وخيمة بالنسبة للعمّال، حيث تكون هذه الالتزامات والديون المستحقة للعمّال عبئا ثقيلا على المستخدم الجديد، وأنّ عدم قدرة هذا الأخير على تسديدها يعرّض حقوق العمّال للضياع، كما أنّ إعمال المسؤولية التضامنية يقتضي إلزام المستخدم الجديد بتسديد الديون المستحقة للعمال في حالة تصفية المؤسسة، وهو ما يؤدي إلى العزوف عن شراء هذه المؤسسة التي تواجه بعض الصعوبات.[2]

*- أمّا بالنسبة لحالة تعاقب مستخدمين دون وجود علاقة قانونية بينهما فإنّ إعمال المسؤولية التضامنية بينهما من شأنه أن يؤدي إلى إحجام المقاولين أو الملتزمين بأداء الخدمات عن التقدم ليحلّوا محل الملتزمين الآخرين في أداء هذه الخدمات، وهو ما قد يؤدي — في حالة حدوثه- إلى عرقلة سير الاقتصاد.

---

[1] د/ أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 148.

[2] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 319.

ونحـن نـرى أنّـه كـان على المشـرع أن يضـيف حالـة أخـرى إلى الحـالتين المـذكورتين بمقتضـى المـادة L1224-2 مـن قـانون العمـل الفرنسـي، وهـي حالـة مشـتر المؤسسـة العامـة في إطـار عمليـة التنـازل عليها، حتى لا يتورط المستخدم الجديد في ديون ثقيلة سابقة، كانت على كاهل المؤسسة العامة قبل خوصصتها، وإذا كنّـا قـد عبّرنـا عـن وجهـة نظرنـا بهـذا النقـد الموجـه للمشـرع الفرنسـي فإنّـه كـان مـن الأجدر أن ننتقد المشرع الجزائري الذي لم يعالج إطلاقا المسؤولية التضامنية للمستخدمين المتعاقيبن ، واكتفى بإقرار مبدأ استمرار عقود العمل –من خلال المادة 74 من قانون 90–11 المتعلق بعلاقات العمـل الجزائـري– دون أي تفصيل، فلـم يحـذو حتى حـذو المشـرع المصـري الـذي أورد مبـدأ المسـؤولية التضامنية في المادة 9 من قانون العمل المصري التي نصّت على« ويكون الخلف مسؤولا بالتضامن مع أصحاب الأعمّال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.»

المبحث الثاني

تفعيل دور المساهمة العمّالية في المؤسسات المخوصصة

قد لا يكفي تفعيل قاعدة استمرار عقود العمل لتوفير الحماية القانونية المستوجبة للعامل، في حالة خوصصة المؤسسة الاقتصادية، حين يرى المستخدم الجديد ضرورة الاستغناء عن خدمة بعض العمال استنادا إلى سلطته التنظيمية، حينئذ لا يبقى لنا سوى تفعيل دور المساهمة العمالية في المؤسسات المخوصصة، سواء عن طريق الوسائل المقررة قانونا المتمثلة أساسا في تمليك الأسهم للعمال مع تخفيض سعر التنازل أو تمكين العمال من ممارسة حق الأولوية لاستعادة الـمؤسسة المخوصصة، أو عن طريق الوسائل البديلة المتمثلة في تشجيع العمال المسرحين على إنشاء مؤسسات صغيرة توفّر لهم فرص عمل جديدة، واعتبار التدريب المهني التحويلي كمدخل لإعادة تأهيل العمّال لممارسة عمل جديد.

وعليه سنخصّص المطلب الأول للوسائل المقررة قانونا لتشجيع المساهمة العمالية، أمّا المطلب الثاني فسنخصصه لدور الوسائل البديلة في تفعيل المساهمة العمالية.

المطلب الأول

الوسائل المقررة قانونا لتشجيع المساهمة العمالية

ارتبطت عمليات الخوصصة في أغلب الدول المتقدمة –وحتى في الدول النامية كالجزائر– باتخاذ إجراءات حمائية لصالح العمال،[1] لأنّ من أهداف الخوصصة المحافظة على كل مناصب العمل المأجورة فيها أو بعضها،[2] وتكون الإجراءات المتخذة لصالح العمّال إمّا في صورة تمليك الأسهم للعمال مجانا في حدود نسبة معينة، مع تخفيض سعر التنازل وتقسيط قيمة الأسهم المشتراة من طرف

[1] اقترحت شركة تسيير المساهمات لصناعة المواد الحمراء و الخزف الصحي بتلمسان خوصصة شركة مختصة في الخزف، وعلق التنازل عنها على **شرط الاحتفاظ بكل العمال**، نقلا عن: د/صبايحي ربيعة، المرجع السابق، ص 404.

[2] انظر في ذلك: المادة 4 من الأمر 95–22 المتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية، المشار إليه سابقا، و التي تنص على: « يجب ألاّ تتقرر عمليات الخوصصة المذكورة في المادة 2 أعلاه، أو يرخص بها إلاّ إذا كانت الغاية منها إصلاح المؤسسة أو تحديثها أو **الحفاظ على كل مناصب العمل المأجورة فيها أو بعضها**»، كما نصّت المادة 17 من الأمر01–04 على « يمكن أن تستفيد عمليات الخوصصة من مزايا خاصة ...و ذلك عندما يلتزم المشتري بإصلاح المؤسسة و/أو الحفاظ على جميع مناصب الشغل فيها أو جزء منها.»

العمال، وإمّا عن طريق تمكين العمال من ممارسة حق الأولوية في شراء أسهم المؤسسة المخوصصة وممارسة حق الاستعادة عن طريق الشفعة.

وعليه سنتناول في الفرع الأول تمليك الأسهم للعمال مع تخفيض سعر التنازل أمّا الفرع الثاني فسنخصّصه لتمكين العمال من ممارسة حق الأولوية في شراء أسهم المؤسسة المخوصصة.

الفرع الأول

تمليك الأسهم للعمال مجانا مع تخفيض سعر التنازل

يحظى عمّال المؤسّسة المخوصصة باهتمام كبير من طرف مختلف التشريعات، وذلك من خلال تمليك نسبة معينة من أسهم المؤسسة للعمّال مجانا، مع تخفيض سعر التنازل في حالة إبداء العمّال رغبتهم في شراء أسهم المؤسسة المخوصصة ممّا يؤدي إلى بث الانتماء لدى العمال وإشعارهم بأنهم يملكون شركتهم،[1] وعليه سنتناول كل جزئية على حدى.

أولا: تمليك الأسهم للعمال مجانا: يعدّ نظام تمليك الأسهم للعمال من أهمّ صور المساهمة العمالية في المؤسسة المخوصصة، لذلك حرصت التشريعات العمّالية وتشريعات الخوصصة على تخصيص نسبة أسهم مجانية لعمّال المؤسسة المخوصصة، كحافز لهم على مضاعفة الإنتاج وتحقيق الانتماء للمؤسسة باعتباره الهدف الرئيس للمشاركة العمّالية، لذلك نصّ التشريع الفرنسي على منع العمّال من تداول هذه الأسهم خلال مدة 05 سنوات.[2]

وقد أجاز قانون الخوصصة الفرنسي 86-912 المؤرخ في 1986/08/06 منح الأشخاص المشار إليهم في المادة 11 أسهما مجانية تمثّل نسبة من الأسهم المباعة من الدولة لا تتجاوز قيمتها نصف الحد الأقصى للاشتراك الشهري للضمان الاجتماعي الخاص بالعامل.[3]

أمّا الدكتور أحمد محرز فقد قدّم اقتراحا في شكل قانون بعنوان تمويل أسهم العمّال من فائض اشتراكات التأمين الاجتماعي، ويسعى من خلاله إلى تشجيع المساهمة العمالية في المؤسسات المخوصصة، وإذا تم تطبيق اقتراحه ستكون مساهمة العمّال حقيقية لا صورية، بحيث يتم تمويل

---

[1] د/ أحمد محمد محرز، تمليك أسهم العمّال وسياسة الخصخصة في مصر، المرجع السابق، ص 23.

[2] د/ أحمد محمد محرز، النظام القانوني للخصخصة، المرجع السابق، ص 222.

[3] د/ مهند ابراهيم علي فندي الجبوري، المرجع السابق، ص 146.

الأسهم المراد بيعها من أموال التأمين الاجتماعي وتمليكه لعمال المؤسسة المخوصصة، باعتبار أنّ فائض اشتراكات التأمينات الاجتماعية ما هي إلا أجور مؤجلة مستحقة للعمال.[1]

أمّا القانون الجزائري فقد حدّد النسبة التي تملك للعمّال من رأسمال المؤسسة المعنية، وهذا من خلال المادة 36 من الأمر 95-22،[2] وكذا المادة 28 من الأمر 01-04،[3] حيث سمحت بتمليك أجراء المؤسسات العمومية المرشّحة للخوصصة 10% من رأسمال المؤسسة المعنية في شكل أسهم دون أن يكون لهم حق التصويت ولا حق التمثيل في مجلس الإدارة.

ويفهم من نصّ المادة 28 من الأمر 01-04 أنّ الأسهم المجانية لا تمنح للعمّال إلاّ في حالة الخوصصة الكاملة خلافا لنصّ المادة 36 من الأمر 95-22 الملغى الذي لم يشترط هذا الشرط، ويفهم منه أنّ الأسهم المجانية تمنح للعمّال سواء تعلّق الأمر بالخوصصة الجزئية أم الكاملة، ممّا يوحي أنّ المشرّع قد تراجع عن توفير الحماية القانونية المنصوص عليها في الأمر 95-22، مثلما تراجع عن وجوبية الحفاظ على مناصب العمل عند القيام بعملية الخوصصة، فبعد أن كانت الخوصصة مشروطة بالحفاظ على كل مناصب العمل أو بعضها في ظل الأمر 95-22 وبالأخصّ في المادة 04 منه، أصبحت في ظل الأمر 01-04 غير مشروطة بالحفاظ على مناصب الشغل وربطت الحفاظ على مناصب الشغل ببعض المزايا، ممّا يوحي أنّه بإمكان مشتر المؤسسة ألاّ يحافظ على مناصب الشغل، وفي هذه الحالة لا يستفيد من المزايا المشار إليها في المادة 17 من الأمر 01-04.

وفي هذا الإطار أجاز المشرّع الفرنسي للعمّال الجمع بين الأسهم العمّالية والأسهم التي يحصلون عليها نتيجة الخوصصة، فلكل مجاله ولكل مزاياه، ولهم الحق في الجمع بين مزاياها جميعا، وخاصة فيما يتعلّق بالتوزيعات المجانية للأسهم والإعفاء من الضريبة العامة على الدخل وتخفيض أسعار الأسهم المتنازل عنها وآجال السداد.[4]

---

[1] د/ أحمد محمد محرز، تمليك أسهم العمّال وسياسة الخصخصة في مصر، المرجع السابق، ص 36.

[2] انظر في ذلك: المادة 36 من الأمر 95-22 التي تنصّ على « يخصّص مجانا في إطار خوصصة مؤسسة عمومية تتم بموجب هذا الأمر 10% من أقصى رأسمال المؤسسة العمومية القابلة للخوصصة إلى مجموع الأجراء...، وهذه الحصّة ممثلة بأسهم دون حق تصويت ولا تمثيل في مجلس الإدارة».

[3] انظر في ذلك: المادة 28 من الأمر 01-04 التي تنصّ على « يستفيد أجراء المؤسسات العمومية المرشحة للخوصصة الكاملة مجّانا من 10% على الأكثر من رأسمال المؤسسة المعنية، تمثل هذه الحصة في شكل أسهم دون حق التصويت ولا حق التمثيل في مجلس الإدارة.

[4] د/ أحمد محمد محرز، النظام القانوني للخصخصة، المرجع السابق، ص 222.

ثانيا: تخفيض سعر التنازل: من أجل تشجيع المساهمة العمالية في المؤسسات المخوصصة أو المراد خوصصتها عملت مختلف التشريعات على منح العمّال مزايا تفضيلية أهمها تخفيض سعر شراء الأسهم المخصصة للعمال إلى 20%، ومن بين التشريعات التي اهتمت بهذه المسألة التشريع الفرنسي، حيث نصّت المادة 11 من قانون 86-912 المؤرخ في 06-08-1986[1] على إمكانية بيع الأسهم للعاملين بسعر مخفض على ألاّ يتجاوز مبلغ التخفيض 20% من قيمة الأسهم، وفي هذه الحالة لا يجوز للعاملين الذين استفادوا من هذا التخفيض التنازل عن أسهمهم إلاّ بعد مضي سنتين أو دفع قيمة هذه الأسهم بالكامل في حالة البيع بالتقسيط، وإذا ما بيعت هذه الأسهم للشركة المصدرة لها لكي تتولى إعادة بيعها مرة ثانية للعاملين خلال سنة فإنّه ينبغي على الشركة أن تبيع الأسهم بنفس السعر المخفض.[2]

وقد خوّل المشرّع –بمقتضى المادة 11 من القانون 86-912 المعدّل- لوزير الاقتصاد سلطة تخفيض السعر الذي يراه مناسبا بما لا يتجاوز 20% من السعر المحدد للبيع المعروض للجمهور، **إلاّ أنّ** هذه السلطة قد تصطدم بمقتضيات المادة 03 فقرة أخيرة من قانون الخوصصة 86-912 المعدّل[3]، لأنّ سعر العرض المقرّر بواسطة الوزير لا يمكن أن يقل عن التقدير الذي قامت به لجنة الخوصصة، وبالتالي لا يمكن لوزير الاقتصاد القيام بأي تخفيض لصالح العمّال إذا لم يكن قد حدّد سعر العرض للجمهور بالرقم المعروض بواسطة اللجنة.

إضافة إلى تخفيض سعر التنازل يستفيد العمّال أيضا من إمكانية تقسيط ثمنها على ألاّ يتجاوز الأجل المحدد للوفاء بكامل الثمن 3 سنوات من تاريخ البيع، ولا يمكن التصرف في هذه الأسهم إلاّ بعد وفاء قيمتها بالكامل.[4]

أمّا المشرّع الجزائري فقد نصّ على تخفيض سعر التنازل لصالح العمّال في حدود 15%

---

[1] **انظر في ذلك**: Loi n° 86-912 du 6 août 1986 relative aux modalités des privatizations, modifié par Ordonnance n°2000-912 du 18 septembre 2000 - art. 3 (V) JORF 21 septembre 2000.

[2] د/ مهند ابراهيم علي فندي الجبوري، المرجع السابق، ص 146.

[3] **انظر في ذلك** : Article 3de **la** loi n° 86-912 du 6 août 1986. modifié par Loi n°96-314 du 12 avril 1996- art. 50 , J ORF 13 avril 1996, et Modifié par Décret n°98-315 du 27 avril 1998 - art. 1 (V) JORF 22 avril 1998.

[4] د/ مهند ابراهيم علي فندي الجبوري، المرجع السابق، ص 147.

سواء من خلال الأمر 95-22 الملغى،[1] أو من خلال المادة 29 من الأمر 01-04 أو حتى المادة 10 من المرسوم التنفيذي 01-353، وهذا من أجل استعادة المؤسسة بالشراء، ولأجل هذا الغرض منح المشرع الجزائري عدة تسهيلات للعمّال منها دفع مبلغ التنازل عن المؤسسة على أقساط، حيث يتمّ دفع الحصّة الأولية التي تحدّد في عقد التنازل مع اقتطاع التخفيض المقدّر قانونا بـ 15% مع استفادة العمّال مع إرجاء الدفع الأول للحصّة الأولية لأجل مدته سنتان، وأنّ نسبة الفائدة المقدّرة ب6% تطبّق ابتداء من السنة السادسة من دفع المبلغ الباقي.[2]

وخلاصة القول أنّ المشرّع الفرنسي كان حريصا على حماية حقوق العمّال عند خوصصة المؤسسات العمومية، وذلك بوضع نظام المساهمة العمّالية وما يحتويه من فوائد ومزايا للعاملين، إذ ساهم ذلك بشكل فعّال في حل أغلب مشاكل العمّال المترتبة على الخوصصة وذلك عن طريق المشاركة في المؤسسات المخوصصة وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة في إدارة المؤسسة وأرباحها وتحولهم من أجراء إلى ملاّك ومستثمرين.

الفرع الثاني

تمكين العمّال من ممارسة حق الأولوية في شراء أسهم المؤسسة

نصّ التشريع الفرنسي من خلال المادة 11 من قانون 86-912 المؤرخ في 6-8-1986 على حق أولوية العمال في شراء أسهم المؤسسة المعروضة للبيع، حيث أوجبت هذه المادة عرض الأسهم المملوكة على فئات معينة من العمّال،[3] مع تلبية جميع أوامر الشراء المقدمة من طرف هذه الفئات في حدود 10% من الأسهم المطروحة للبيع وليس10% من رأسمال الشركة المخوصصة، كما في الأسهم المجانية.[4]

[1] انظر في ذلك: المادة 46 من الأمر 95-22 التي تنصّ على« ينتفع أجراء المؤسسة العمومية بحق الشفعة وبتخفيض قدره 15% على الأقصى من سعر البيع في التملك الكلي أو الجزئي لأصول المؤسسة العمومية ».

[2] انظر في ذلك: المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 01-353 المؤرخ في 2001/11/10 الذي يحدّد شروط استعادة الأجراء مؤسستهم العمومية الاقتصادية وكيفيات ذلك، ج ر، العدد 67.

[3] تشمل هذه الفئة: - العاملين في الشركات التابعة للشركة العامة المراد تحويلها إلى القطاع الخاص، وهي التي يكون غالبية رأسمالها مملوكا للشركة العامة – العاملين السابقين الذين أمضوا في الشركة أو أحد فروعها خمس سنوات على الأقل-وكلاء هذه الشركات، أورده د/ مهند إبراهيم علي فندي الجبوري، المرجع السابق، ص 135 .

[4] د/ الحسن محمد محمد سباق، أثر الخصخصة على حقوق العمّال، المرجع السابق، ص 476.

ويعني حق أولوية الشراء أنّ 10% من الأسهم المراد بيعها من طرف الدولة في إطار الخوصصة يجب أن تعرض أولا على العمّال، على أن يكون لكل منهم حق الحصول على عدد من الأسهم لا يتجاوز خمسة أمثال الحد الأعلى من الأجر السنوي المقرّر لهؤلاء العمّال، والذي على أساسه تدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لهؤلاء العاملين، أمّا إذا كانت طلبات الشراء المقدمة من طرف الفئات المذكورة أقلّ من 10% فيجوز لوزير الاقتصاد أن يعرض الأسهم المتبقية على هذه الفئات خلال عامين من الطرح الأول وبنفس الشروط التفضيلية، أمّا إذا لم يتم شراء هذه الأسهم بعد تطبيق الأحكام السابقة فيجب بيعها في سوق الأوراق المالية.[1]

أمّا المشرّع الجزائري فقد نصّ على استفادة العمال الأجراء الذين تهمهم استعادة المؤسسة من حق الشفعة (الأولوية)، الذي يجب ممارسته في أجل شهر واحد ابتداء من تبليغ عرض التنازل إلى الأجراء، وبما أنّ المشرّع قد أحال في تفصيل هذه المسألة إلى التنظيم، فقد نظمها المرسوم التنفيذي 01-353،[2] والذي حدّد شروط استعادة الأجراء لمؤسساتهم العمومية وكيفية ذلك.

ويقصد بالأجير كل عامل بالمؤسسة مسجل منذ سنة واحدة على الأقل في جدول أعداد المستخدمين عند تاريخ تبليغ عرض التنازل، وذلك مهما تكن الطبيعة القانونية لعقده.[3]

وتتمثل شروط استفادة العمّال من ممارسة حق استعادة المؤسسة فيما يلي:

– صدور قرار استعادة الأجراء لمؤسستهم من طرف مجلس مساهمات الدولة بناء على تقرير مفصّل من الوزير المكلف بالمساهمات.[4]

– على الأجراء الذين يهمهم استعادة مؤسستهم إبلاغ المؤسسة المعنية بالتنازل عن نيّتهم في الشراء خلال شهر من تاريخ تبليغهم بعرض التنازل.[5]

– تقييم المؤسسة المقترحة للاستعادة على أساس موضوعي مبني على المناهج المعمول بها عادة في هذا المجال، يعدّه خبراء تعيّنهم الجمعية العامة للمؤسسة المذكورة.[6]

---

[1] د/ مهند ابراهيم علي فندي الجبوري، المرجع السابق، ص 135 .

[2] المرسوم التنفيذي رقم 01-353 المؤرخ في 2001/11/10، المشار إليه سابقا.

[3] انظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 01-353 المؤرخ في 2001/11/10، المشار إليه سابقا.

[4] انظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 01-353 المؤرخ في 2001/11/10، المشار إليه سابقا.

[5] انظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 01-353 المؤرخ في 2001/11/10، المشار إليه سابقا.

[6] انظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 01-353 المؤرخ في 2001/11/10، المشار إليه سابقا.

- وجوب انضمام الأجراء المعنيين بالشراء في شركة موجهة للقيام بشراء المؤسسة المزمع التنازل عنها في أحد الأشكال القانونية المنصوص عليها في التشريع المعمول به،[1] وتطبيقا لذلك تمّ إنشاء شركات عديدة بمساهمات عمالية منها 120 مؤسسة في منطقة الغرب الجزائري، 34 منها شركة ذات أسهم و86 شركة ذات مسؤولية محدودة.[2]

أمّا الأجراء الذين لا يرغبون في الشراء فلهم الخيار بين الاحتفاظ بوضعهم كأجراء في الشركة المستعادة أو الحصول على تعويضات من الخزينة، ولا يقتصر الحق في التعويض فقط على العمال الذين لا يرغبون في الشراء، بل حتى العمّال الراغبين في الشراء تخصّص لهم تعويضات، إلاّ أنّه لا يكون لهم الحق في سحبها، ويحتفظ بها في رصيد خاص لدى الخزينة العمومية، لأنّ 20% منها تؤول كمساهمات لإنشاء شركة الأجراء، أمّا المتبقية فتكوّن الدفعة الأولى من سعر التنازل، وعليه فإنّ المبلغ الممنوح للعمّال المسرحين هو تعويض لجبر الضرر الناتج عن التسريح، أمّا المبالغ الممنوحة للعمال الراغبين في شراء المؤسسة المخوصصة فهي منحة تقدم لهم في إطار خطة استراتيجية تحقّق أهدافا للدولة وللأجراء، ولعلّ في مقدمة هذه الأهداف تكريس الحماية القانونية للعمّال المسرحين وغير المسرحين مع تفعيل دور المساهمة العمّالية في المؤسسات المخوصصة.[3]

المطلب الثاني

دور الوسائل البديلة في تفعيل المساهمة العمّالية

إذا فشلت قاعدة استمرار عقود العمل في توفير الحماية القانونية للعامل، وقرّر المستخدم - بعدما انتقلت إليه المؤسسة المخوصصة- الاستغناء عن العمّال الزائدين عن حاجته مستندا في ذلك إلى سلطته التنظيمية، حينئذ يظهر دور المساهمة العمالية في توفير مناصب العمل وتحقيق الاستقرار المهني عن طريق تمليك الأسهم للعمّال وتخفيض سعر التنازل لصالح عمال المؤسسة المخوصصة، كما

[1] انظر المادة 06من المرسوم التنفيذي **رقم** 01-353 المؤرخ في 2001/11/10، المشار إليه سابقا.

[2] د/ صبايحي ربيعة، المرجع السابق، ص 415.

[3] المرجع نفسه، ص 414.

أوجد المشرّع وسيلة أخرى تتمثل في تمكين العمّال من ممارسة حق الأولوية في شراء أسهم المؤسسة المخوصصة.

ونظرا لمحدودية الأسهم المخصصة للعمّال وعدم تمكّن الكثير منهم من شراء هذه الأسهم، حتى بعد تخفيض سعرها، وهذا بسبب محدودية مداخيلهم، حينئذ تصبح هذه الوسائل المقررة قانونا غير كافية لحماية مصالح العمّال ودعم استقرارهم، عندئذ لا تبقى لهم سوى بعض الحلول البديلة والتي من شأنها أن تضمن لهم عملا دائما أو دخلا بديلا، سواء عن طريق المؤسسات الصناعية الصغيرة أو عن طريق التدريب المهني التحويلي، وعليه سنخصص لكل وسيلة فرعا مستقلا حسب التفصيل الآتي بيانه.

الفرع الأول

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في توفير فرص عمل جديدة

بعد أن طالت عملية الخوصصة الكثير من المؤسسات الاقتصادية ذات الحجم الكبير والتابعة للقطاع العام أصبح الأمل معلقا في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إذ بإمكانها أن تستوعب عددا من المسرحين وتسمح بتشغيل البطالين، لهذا كانت محل اهتمام من طرف الحكومات خاصة في أعقاب حركة الخوصصة وما أفرزته من آثار سلبية خاصة ما تعلق بالبطالة، فاستلزم الأمر ضرورة التركيز على المؤسسات الصغيرة باعتبارها إحدى الطرق الممكنة للحد من مشكلة البطالة وتوفير مناصب عمل جديدة، ووسيلة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.[1]وعليه سنتناول في هذا الفرع تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، غير أنّنا سنركّز على الصغيرة منها،ثم نتناول الدور الذي تلعبه هذه المؤسسات في توفير فرص عمل جديدة.

أولا: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: (PME) يقصد بالمؤسسات الصغيرة مجموعة المنشآت والأعمال التي تقوم بالإنتاج على مستوى صغير، وتستخدم رؤوس أموال صغيرة وتوظف عددا محدودا من الأيدي العاملة، يتراوح بين 10 عمال و50 عاملا، في حين أنّ الصناعات المتوسطة

[1] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 314.

تضم ما بين خمسين إلى تسعين عاملا، أمّا المؤسسات الكبيرة (الصناعات الكبيرة) فتضم مائة عامل أو أكثر.[1]

أمّا المشرّع الجزائري فقد عرّف المؤسسة الصغيرة بأنّها مؤسسة تشغل ما بين 10 إلى 49 شخصا، ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي مائتي مليون دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 100 مليون دينار،[2] في حين عرّف المؤسسات المتوسطة بأنّها مؤسسة تشغّل ما بين 50 إلى 250 شخصا، ويكون رقم أعمالها ما بين مائتي 200 مليون وملياري دينار(2)، أو يكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين مائة(100) و خمسمائة (500)مليون دينار.

أمّا البنك الدولي فيميز في تعريفه للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين ثلاثة أنواع:

* المؤسسات المصغرة يكون فيها أقل من 10 عمّال وإجمالي أصولها أقل من 100.000 $ وحجم مبيعاتها السنوية لا يتعدى 100.000 $، وهو ما يتوافق مع تعريف المشرّع الجزائري الوارد في المادة 07 من قانون 01-18 المشار إليه أعلاه.

* المؤسسات الصغيرة هي التي تضم أقل من 50 عاملا، ولا يتعدى حجم أصولها ومبيعاتها السنوية 3 مليون $.[3]

* المؤسسة المتوسطة : هي التي يقل عدد عمالها عن 300 عاملا، ولا يفوق أصولها وحجم مبيعاتها السنوية 15 مليون دولار أمريكي.

ثانيا: دور المؤسسات الصغيرة في توفير فرص العمل: ساهمت المؤسسات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة في دفع عجلة التقدم في كثير من البلدان التي هي الآن متقدمة، كاليابان مثلا، حيث يقوم الاقتصاد الياباني على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنسبة 99%، ومن بين 2,5 مليون مؤسسة اقتصادية فرنسية 99,9% هي مؤسسات صغيرة ومتوسطة، وتمثّل45% من رأس المال الثابت، وتساهم بنصف الضريبة المحصّلة للخزينة، ويمثل مجموع استثماراتها نصف حجم الاستثمارات في جميع الدول

---

[1] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 316.

[2] انظر المادة 06 من قانون 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر ،2011، المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ج ر، العدد 77.

[3] د/ سليمان ناصر، عواطف محسن، تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالصيغ المصرفية الإسلامية، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي الأول لمعهد العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير حول" : الاقتصاد الإسلامي ، الواقع ورهانات المستقبل" أيام 23-24 فيفري 2011 ، غرداية – الجزائر، ص 3.

تقريبا، وبهذا تشغّل 3/2 من مجموع العمال المستخدمين،[1] ومازالت هذه المؤسسات تلعب دورا محوريا في هذا التقدم نظرا لما تقدمه من مزايا وخدمات.[2]

ومن أهم المزايا التي تقدمها المؤسسات الصغيرة:

- توسيع قاعدة الملكية بما يعمق ذلك الشعور بالانتماء الاقتصادي، ويكون لكل فرد مصلحة في الحفاظ على دعم الاقتصاد الوطني ككل،

- المساهمة في استيعاب قدر من العمالة الزائدة والحد من مشكلة البطالة،

- توفر العمّال الماهرين والمدربين،

- الحفاظ على الصناعة الوطنية والصناعة التقليدية،

- تعد مجالا خصبا للإبداع والأفكار الجديدة.[3]

- تساهم في دعم الإنتاج الوطني وتطوير المناطق الأقل حظا في النمو والتنمية،

- تشكل مجالا خصبا للتشغيل، لما لها من قدرة على زيادة فرص العمل، نظرا لاستثماراتها الثابتة والمنخفضة مقارنة بالمؤسسات الكبيرة، كما تعمل المؤسسات الصغيرة على تنمية المجتمعات العمرانية الجديدة باجتذاب العمالة إليها، وبذلك تعتبر أحد المخرجات لمعالجة مشكلة البطالة، لأنّها تساهم في امتصاص جزء كبير من العمالة في الدول ذات الكثافة السكانية العالية، كما تساهم في تخفيف حدة البطالة، ويمكن القول أنّ هناك شبه إجماع للدور الإيجابي لهذه المؤسسات، نظرا لاعتبارات متعددة وفي مقدمتها أنّ هذه الصناعات تمتاز بانخفاض تكاليف إنشائها وتشغيلها، ومع قابليتها لتشغيل عدد كبير من القوى العاملة واعتمادها على المواد الأولية المحلية، وبهذا فهي تدعم المؤسسات الصناعية الكبرى.[4]

- كما أنّها ذات أنظمة داخلية وخارجية بسيطة وغير معقّدة وذات اتصال مباشر مع الزبائن.[5]

---

[1] انظر في ذلك: Khadidja BENMESSAOUD, op, cit. p 04.

[2] د/ جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، أثر الخصخصة على العلاقات الناشئة عن عقد العمل، المرجع السابق، ص 387.

[3] آيت وازو زينة، التنمية المحلية وتفعيل سياسة التشغيل في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسياسة التشغيل، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقة العمل في التشريع الجزائري»، كلية الحقوق، جامعة جيجل، يومي 10و11 مارس 2010.

[4] د/ الحسن محمد محمد سباق، أثر الخصخصة على حقوق العمّال، المرجع السابق، ص 134.

[5] انظر في ذلك: Khadidja BENMESSAOUD, op, cit. p 04.

ولا يقتصر دور الصناعات الصغيرة في الدول الصناعية الكبرى على المساهمة في توفير فرص عمل إضافية أو تنمية المناطق الأقل نموا، بل يتعدى دورها إلى اعتماد الشركات الصناعية العملاقة في توريد جانب كبير من الأدوات والأجزاء نصف المصنعة على ما تمدها به المؤسسات الصناعية الصغيرة.[1]

ومن مزايا هذه المؤسسات أنّها:

*أكثر مرونة من المؤسسات الكبرى،

* يمكن أن تنشط في قطاعات ذات نمو عال،

* أجور عمّالها أقل من أجور عمّال المؤسسات الكبرى،

* يعود الفضل لهذه المؤسسات في التصدي لآثار الأزمات الاقتصادية وتقليص حجم البطالة.[2]

ثالثا: دورالهيئات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل: إذا كان الدور الأساسي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو توفير مناصب العمل للعمّال المستغنى عنهم بعد خوصصة مؤسساتهم والتخفيف من حدّة البطالة، فإنّ هذه المؤسسات لن تستطع مواصلة نشاطها ما لم تدعّم من طرف الدولة عن طريق تمويلها، باعتبار أنّ البنوك لا تفضّل التعامل مع هذه المؤسسات بسبب ضيق نطاق عملياتها وضعف امكاناتها وعدم تقديمها لضمانات تسديد قروضها، لهذا تدخلت الدولة لإنشاء هيئات للتكفل بالعمال المسرحين جرّاء خوصصة مؤسساتهم ودعما للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال التشغيل منها:[3]

1- دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC): أنشئ هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994، وتم تكليفه بمساعدة العمّال المسرحين لأسباب اقتصادية، عن طريق منحهم تعويضات مالية خلال فترة محددة.[4]

---

[1] د/ الحسن محمد محمد سباق، أثر الخصخصة على حقوق العمّال، المرجع السابق، ص 133.

[2] انظر في ذلك: Khadidja BENMESSAOUD, op, cit. p 04.

[3] د/ علوني عمار، دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة، دراسة تقييمية بولاية سطيف، ورقة مشاركة في الملتقى الدولي الموسوم بعنوان:'' استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة ''الذي نظمته كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة خلال الفترة 15-16 نوفمبر 2011م

[4] لمزيد من التفصيل يرجى الرجوع إلى ما جاء في الفرع الثالث من المطلب الثاني من المبحث الأول من الفصل الثالث من الباب الثاني من هذه الدراسة، ص 275 وما يليها.

ويقوم هذا الصندوق بمساعدة البطالين المستفيدين قانونا من أداءات التأمين عن البطالة على إعادة الانخراط في الحياة النشطة، وذلك بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وإدارتي البلدية والولاية،[1] كما يساهم الصندوق في نطاق مهامه وبالاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل في تطوير إحداث أعمال لفائدة البطالين الذين يتكفّل بهم، ولا سيّما من خلال التمويل الجزئي للدراسات المتعلقة بالأشكال غير النموذجية للعمل والأجور وتشخيص مجالات التشغيل ومكامنه، والتكفل بالدراسات التقنية الاقتصادية لمشاريع إحداث الأعمال الجديدة لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم، ويتم ذلك مع المصالح العمومية للتشغيل.[2]

ومن أجل تفعيل نشاط الصندوق في إعادة إدماج العمال المسرحين، تم إنشاء مراكز البحث عن الشغل، وهي عبارة عن هياكل تابعة لصندوق البطالة، تمنح للعمال الراغبين في إيجاد شغل الحق في الاستفادة من طريقة الدعم والبحث الجماعي بالاعتماد على تقنيات حديثة، وتبقى هذه المراكز مفتوحة للذين تابعوا تكوينا تحويليا لمدة 03 أشهر بعد انتهاء الدورة لتمكينهم من مواصلة الاستفادة من مساعدات هذه المراكز.[3]

كما يعتبر مصدرا لتمويل المشاريع الموجهة لمصلحة العمّال ودعم نشاطات البطالين وأصحاب المشاريع الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و50 سنة، وفي هذا الإطار نصّ المرسوم التنفيذي 04-01 على الدور الذي يؤديه صندوق التأمين عن البطالة من خلال الفقرة الجديدة المضافة للمادة 5 من المرسوم 94- 188، والتي تنصّ على « إمكانية المساهمة في تمويل إحداث نشاطات السلع والخدمات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و 50 سنة، ولاسيّما عبر منح قروض غير مكافأة.[4]»

وعلى هذا الأساس أصبح الصندوق الوطني للتأمين على البطالة جهازا لتمويل المشاريع وليس كجهاز إداري للإحصاء والتنسيق والرقابة، وهذا من أجل تدعيم الحماية القانونية للعامل.[5]

---

[1] انظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي 188/94 المؤرخ في 06 جويلية 1994 و الذي يحدد القانون الأساسي للتأمين عن البطالة،ج ر، العدد 44.

[2] انظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي 188/94 السالف ذكره.

[3] د/ معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 453.

[4] انظر المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في 03 جانفي 2004، المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ج ر، عدد 03.

[5] لمزيد من التفصيل حول شروط الاستفادة من الإعانات والأطراف المساهمة في تمويل مشاريع المؤسسات الصغيرة المنشأة من طرف هذه الفئة (صاحب المشروع، صندوق التأمين عن البطالة والبنك)، يرجى الرجوع إلى ما جاء في العنوان الفرعي " **ثانيا**" من الفرع الثالث من المطلب الثاني من المبحث الأول من الفصل الثالث من الباب الثاني من هذه الدراسة، ص 277 وما يليها.

2- دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ : أنشئت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296،[1] المؤرخ في08 سبتمبر 1996، بهدف إنشاء مناصب شغل دائمة موجهة إلى الشباب البطالين البالغين ما بين 19 و 35سنة في شكل مؤسسات مصغرة، باعتبار أنّ المؤسسات المصغرة هي إحدى الآليات الهامة لترقية التشغيل الذاتي، كما يوفر هذا الجهاز عدة حوافز للاستثمار من خلال تخفيض معدل الفائدة البنكية، القرض بدون فائدة، متابعة الشباب المستثمر بالإضافة إلى منح الامتيازات الجبائية.[2]

وفي هذا الإطار ركّز المشرّع على دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية للوطن باعتبارها الإطار الأمثل لتوفير فرص العمل، وذلك من خلال الأمر 01-03 المتعلّق بالاستثمار،[3] ومن أجل الوصول إلى الأهداف المسطرة من طرف الوكالة والتي تدعّم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، صدر القانون 01-18 المتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بهدف إيجاد مناخ استثماري ملائم لدعم هذه المؤسسات، باعتبارها أداة إنتاج خفيفة وسريعة التأقلم مع المتغيرات الاقتصادية والمالية، فأصبحت الوكالة هي من تتولى البحث عن البنك المموّل لمشروع المستفيد، عكس ما كان عليه الوضع سابقا، حيث كان المستفيد هو من يتحمّل عبء البحث عن بنك يقبل تمويل مشروعه،[4] ولم يقف الدعم عند هذا الحد بل وصل إلى توفير الضمان للمستفيد من أجل الفوز بحصة من الصفقات العمومية، وهذا بمقتضى المادة 17 من القانون 01-18،[5] وبذلك استفادت هذه المؤسسات من امتيازات وتحفيزات تمكّنها من تعزيز وضعيتها التنافسية، إلاّ أنّ ما يعيق تطبيق هذه المادة هو أنّ قانون الصفقات العمومية لسنة 2010[6] جاء خاليا من الإشارة إلى هذا

[1] انظر المرسوم التنفيذي 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، ج ر، العدد 52.

[2] د/ علوني عمار، المرجع السابق، ص 06.

[3] انظر الأمر 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتطوير الاستثمار، ج ر، العدد 47.

[4] آيت وازو زينة، المرجع السابق، ص 39.

[5] انظر في ذلك نص المادة 17 من القانون 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات المصغرة والمتوسطة، ج ر، العدد 77، و التي تنصّ على « يجب على المصالح المعنية في الدولة والهيئات التابعة لها، في مجال إبرام الصفقات العمومية، السهر عل تخصيص حصّة من هذه الصفقات للمنافسة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة...»

[6] انظر المرسوم الرئاسي 10-236 المؤرخ في 2010/10/07، المتضمّن تنظيم الصفقات العمومية، المعدل والمتمم، ج ر، العدد 58.

الامتياز الممنوح للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ممّا يوحي **في نظرنا** أنّ المادة 17 المذكورة آنفا ليست لها أي فعالية مادام لم ينص عليها قانون الصفقات العمومية.

3- دور الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) أنشئت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي 01-282 المؤرخ في 24سبتمبر2001[1] وهذا تماشيا مع قانون الاستثمار الصادر بموجب الأمر 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001، تهتم بتطوير الاستثمار ومتابعة العمليات المتعلقة بالاستثمار وتسهيل الإجراءات الخاصة بانطلاق المشاريع، وتشجيع الاستثمار من خلال الخدمات التي يقدمها صندوق دعم الاستثمار الذي يعمل على تمويل الأنشطة الخاصة بتحسين مناخ الاستثمار والتكفل بانشغالات المستثمرين ممّا ينعكس إيجابا في إحداث مناصب العمل وبالتالي التخفيف من حدة البطالة.

الفرع الثاني

دور التدريب المهني التحويلي في إعادة تأهيل العمّال

من المنتظر أن يؤدي تطبيق الخوصصة إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمّال وهو ما يسمى بفائض العمالة، الذي أصبح يمثّل هاجسا كبيرا لدى الطبقة العاملة، غير أنّ تجارب الدول التي قطعت شوطا في مجال الخوصصة أثبتت أنّ لهذه المشكلة حلولا عملية، تتمثل أساسا في إعادة توزيع العمّال المستغنى عنهم على مختلف المؤسسات والقطاعات، بعد تزويدهم بمعلومات وخبرات ومهارات تمكّنهم من استئناف أنشطتهم بعد انتهاء مدة تدريبهم في أعمال بديلة، وهو ما يسمّى بالتدريب المهني التحويلي، باعتباره من الحلول البديلة للحفاظ على الشغل ولمعالجة مشكلة العمالة الزائدة.

ورغم ما للتدريب المهني التحويلي من دور في إعادة تشغيل العمّال المستغنى عنهم إثر عملية الخوصصة، إلاّ أنّ الوصول إلى هذا الهدف ليس بالأمر الهيّن نظرا للصعوبات التي تعترض تطبيق هذا البرنامج، وعليه يتعيّن علينا تحديد مفهوم التدريب التحويلي وموقعه من أنواع التدريب الأخرى، ثم نستعرض أهمية هذه الوسيلة لإعادة تأهيل العمّال وإعادة إدماجهم.

---

[1] انظر المرسوم التنفيذي 01-282 المؤرخ في 24 سبتمبر 2001 المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيرها، ج ر، العدد 55.

أولا: مفهوم التدريب التحويلي وموقعه من أنواع التدريب الأخرى: يعرّف التدريب بأنّه النظام الذي يتبع في دراسة فن من الفنون أو مهنة من المهن، ويعرّف أيضا بأنّه ذلك التطوير المستمر للمعلومات والخبرات والمهارات والتصرفات التي تقع بين مختلف العاملين للمعاونة في تقدمهم وتقدم المؤسسة التي يعملون فيها.[1]

ويعرّف أيضا بأنّه ذلك النشاط المخطط له الذي يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة، من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات بما يجعل الفرد أو الجماعة صالحة للعمل بكفاءة وإنتاجية عالية.[2]

ويرى البعض بأنّ التدريب هو عملية منظمة ومخططة ومستمرّة محورها الفرد، وتهدف إلى إحداث تغييرات سلوكية ومهارية وفنية وذهنية لتلبية احتياجات حالية أو مستقبلية يتطلبها صالح العمل الذي يؤديه الفرد.[3]

والتدريب التحويلي يكاد يشبه التدريب في مراحله الأولى من الخدمة، لكن هذا التدريب يقتصر على مدة قصيرة يحاول فيها المدرِّب أن يعرّف الأفراد بالخدمة التي سيعملون بها وواجبات العمل أو الوظيفة، في حين أنّ التدريب التحويلي قد تكون برامجه طويلة يكتسب فيها الأفراد خبرات ويمارسون ممارسات طويلة، فهو يقترب من تدريب العاملين الجدد بتأهيلهم وإعدادهم السليم لمواجهة أعباء العمل والتعرّف على حدوده واتجاهاته، لكنّه يختلف عليه في أنّ المتدرب يقع عليه عبء دراسة تخصص لم يدرسه من قبل أو درسه دراسة غير معمقة ولم يمارسه ممارسة طويلة.[4]

والتدريب التحويلي له صلة وثيقة بالتدريب المهني، حيث أنّ المتدرب لم تساعده وظيفته أو عمله لكي يتجاوب مع سوق العمل لذلك انتقل إلى التدريب على مهنة أخرى تكون مطلوبة في سوق العمل، لكنّه يختلف عليه في كون التدريب التحويلي يمس الأفراد من ذوي المستويات الجامعية والثانوية لعدم توافق شهاداتهم مع ما يطلبه سوق العمل، في حين يكفي – في التدريب المهني– أن يكون الشخص يحسن القراءة والكتابة، حتى وإن لم تكن لديه شهادة علمية، ومن ثم يكون التدريب

---

[1] حسن عطية حجي، المرجع السابق، ص 250.

[2] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 326.

[3] د/ الحسن محمد محمد سباق، أثر الخصخصة على حقوق العمّال، المرجع السابق، ص 155.

[4] حسن عطية حجي، المرجع السابق، ص 250.

التحويلي هو تدريب الأفراد المتعطلين عن مهن جديدة يحولون إليها بعد استمرار تعطلهم لمدة طويلة بسبب عدم ملاءمة تخصصاتهم لسوق العمل، ويتم هذا التدريب لتهيئتهم على الأعمال الجديدة.[1]

وبذلك فالتدريب التحويلي هو عملية تعلّم تخططها الدولة للعمالة الزائدة عن حاجات السوق بهدف إحداث تغييرات محددة في قدراتهم ومن ثم تمكينهم من اكتساب معارف ومهارات وخبرات تؤهلهم للقيام بأعمال أو وظائف جديدة تعاني الدولة أو سوق العمل نقصا فيها.[2]

ثانيا: أهمية التدريب التحويلي: نظرا لأهمية التدريب التحويلي كوسيلة لإنقاذ العمالة الزائدة من شبح البطالة والفقر، فإنّه كان محل اهتمام من طرف منظمة العمل الدولية، إذ أكّدت المادة 04 من التوصية رقم 176 -المتعلقة بالنهوض بالعمالة والحماية من البطالة-،[3] على ضرورة تكفل الدولة بالتدريب التحويلي من أجل تحقيق المرونة الوظيفية اللازمة، عن طريق تقديم إعانات لتغطية نفقات الانتقال في شكل وسائل تدريب وتجهيزات فنية أو تقديم إعانات في شكل أدءات دورية خلال فترة التدريب أو التحوّل المهني.[4]

أمّا المشرّع الجزائري فقد نصّ في المرسوم التشريعي 94-09 على تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء لإعادة توزيعهم من خلال المادة 07 وضمن إجراءات المرحلة الأولى من مرحلتي الجانب الاجتماعي (خطة الحفاظ على العمل)،[5] في حين أشار المشرّع في المادة 08 من المرسوم المذكور -ضمن إجراءات المرحلة الثانية- إلى قيام المستخدم بعملية إعادة توزيع الأجراء، وذلك بالاتصال مع الفرع أو قطاع النشاط التابع له والمصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني والإدارات القطاعية المختصة، في حين تكفّلت الدولة بإنشاء أنشطة مدعومة لصالح الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع، كما ألزمت المادة 57 من قانون 90-11 كل مستخدم بمباشرة أعمال تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى، وألزمت المادة 58 منه كل عامل بمتابعة دورات تكوينية التي ينظمها المستخدم.

---

[1] حسن عطية حجي، المرجع السابق، ص251.

[2] د/ الحسن محمد محمد سباق، أثر الخصخصة على حقوق العمّال، المرجع السابق، ص 156.

[3] انظر المادة 04 من التوصية رقم 176 الصادرة في 21 جوان 1988 عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، متوفرة على الموقع الالكتروني: http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/R176.pdf

[4] د/حسن عبد الرحمان قدوس، فقد الدخل كأثر لإنهاء علاقة العمل، مكتبة الجلاء، المنصورة، د س 293.

[5] انظر المادة 07 من المرسوم التشريعي 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

ويؤدي التدريب في آخر المطاف إلى جعل هؤلاء العمّال مؤهلين للمناصب الجديدة المقترحة عليهم أو تحويلهم إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى.[1]

أمّا قانون العمل المصري فقد استحدث بالقانون 2003-12 صندوقا للتدريب المهني، إيمانا بأهمية التدريب وإعادة التدريب من خلال المواد من 131 إلى 140.

وعليه فإنّه من الأفضل أن تسند مهمة التدريب التحويلي والتحكم في استراتيجيته إلى جهاز مختص، يتولى مهمّة التدريب والتنسيق بين المؤسسات الاقتصادية لمواجهة مشكلة العمالة الزائدة الناتجة عن تطبيق الخوصصة، وتحديد برامج التدريب اللازمة لها لتحويلها إلى قطاعات أخرى على ضوء دراسة احتياجات السوق من عمالة مدرّبة في تخصصات معينة.[2]

وأخيرا يمكن أن نستخلص أنّ عملية التدريب يجب أن تكون عملية منظمة ومخططة سواء كان هذا التخطيط على مستوى الدولة أو حتى على مستوى المؤسسات الاقتصادية، بحيث يكون الهدف من العملية إحداث تغيير إيجابي في الفرد أو الجماعة عن طريق إكسابهم المعلومات والخبرات وطرق العمل بما يحقق لهم الفاعلية والكفاءة في أعمالهم الحالية والمستقبلية.[3]

---

[1] د/ معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 49.

[2] د/ الحسن محمد محمد سباق، أثر الخصخصة على حقوق العمّال، المرجع السابق، ص 161.

[3] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 326.

الفصل الثالث

آثار الخوصصة على حقوق العامل

ممّا لا شك فيه أنّ أي برنامج للخوصصة لابدّ وأن يصطدم بموضوع حقوق العمّال، كون أنّ القطاع الخاص سيتولى إدارة وتشغيل المؤسسات المخوصصة وفقا للمعطيات الاقتصادية وعلى أسس تجارية بحتة، تهدف إلى تحقيق أعلى درجات الربحية والقدرة التنافسية، حتى ولو كان ذلك على حساب حقوق العمّال، الأمر الذي يستدعي خفض تكاليف الإنتاج إلى أقصى حد ممكن.

وبما أنّ عنصر العمل يحتل موقعا هاما في العملية الإنتاجية ويشكّل أحد عناصر تكلفة الإنتاج، فقد اتجهت أنظار الاقتصاديين -من أصحاب القطاع الخاص- إلى ضرورة خفض هذا الجانب من تكلفة الإنتاج، وذلك بتقليص عدد العمّال وإنهاء عقود عملهم أو تعديلها بدلا من إنهائها، ولو كان التعديل جوهريا، وما يستتبع ذلك من تأثير على الأجور وعلى الحق في العمل.

وعليه سنتناول في المبحث الأول من هذا الفصل مدى تأثير الخوصصة على الاستقرار المهني للعامل سواء تعلّق الأمر بتعديل عقد العمل أو إنهائه، أمّا المبحث الثاني فسنخصّصه لمدى تأثير الخوصصة على الحق في العمل والأجر.

المبحث الأول

مدى تأثير الخوصصة على الاستقرار المهني للعامل

أدّت التحولات الاقتصادية المعاصرة -وفي مقدمتها الخوصصة- إلى زعزعة الاستقرار المهني للعمّال، حيث أصبح من الممكن تعديل عقود عملهم حتى تتماشى مع الظروف الاقتصادية المستجدة، وقد يصل الأمر إلى إنهاء هذه العقود وتسريحهم تسريحا اقتصاديا وحرمانهم من الحق في العمل ودخولهم إلى عالم البطالة إذا لم تتمكّن الدولة من إعادة إدماجهم وفقا لمختلف برامج الحماية الاجتماعية.

وعليه سنتناول في المطلب الأول الخوصصة وسلطة المستخدم في تعديل عقد العمل، أمّا المطلب الثاني فسنخصّصه لسلطة المستخدم في إنهاء عقد العمل.

المطلب الأول

الخوصصة وسلطة المستخدم في تعديل عقد العمل

إذا كان الأصل أن العامل يخضع –بعد انتقال المؤسسة إلى مستخدم جديد- لعقد العمل نفسه الذي كان يربطه بالمستخدم القديم،[1] وأنّ هذا العقد يخضع لقاعدة استمرار عقود العمل المنصوص عليها في المادة 74 من قانون علاقات العمل الجزائري 90-11، إلاّ أنّ ذلك لا يحول دون قيام المستخدم الجديد بتعديل شروط هذا العقد، باعتبار ذلك من قبيل السلطة التنظيمية للمستخدم، ويقصد بتعديل العقد إجراء تغيير جزئي على عنصر من عناصره أو بند من بنوده بالزيادة أو بالنقصان، وبمعنى أخر إعادة النظر في البنود التي تضمنها العقد بالانتقاص منها أو الزيادة إليها، وينصبّ التعديل إمّا على كم الالتزام أو كيفية تنفيذه وإمّا على إلغاء بند من بنوده أو شرط من شروطه ،كما قد ينصب التعديل على عنصر الزمن أي على الأجل المتفق عليه لتنفيذ الالتزام سواء بتمديده أو بتقصيره أو بوقف تنفيذه بصورة مؤقتة.[2]

وإذا كان الأصل في العقود الملزمة لجانبين هو عدم إمكانية تعديلها إلاّ بموافقة الطرفين، أو للأسباب التي يقررها القانون، تطبيقا لنصّ المادة 106 من القانون المدني والمادة 63 من قانون

---

[1] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 293.

[2] د/ عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية ، القاهرة، 1998، ص10.

علاقات العمل 90-11، فإنّ الضرورات الاقتصادية تقتضي انفراد المستخدم بتعديل العقد متى اقتضت مصلحة العمل ذلك.

ولا شك أن تطبيق قاعدة العقد شريعة المتعاقدين على علاقة العمل تشكّل ضمانة قوية لاستقرار العامل وحماية له من تعسف المستخدم في تعديل بنود العقد، غير أنّها تشكّل في نفس الوقت عقبة في وجه المستخدم، إذ تحول دون ممارسته لسلطته التنظيمية، ودون قيامه بأي تعديل في عقد العمل، في الوقت الذي تقتضي فيه مصلحة العمل إجراء هذا التعديل، خاصة إذا تغيرت الظروف التي كانت سائدة وقت إبرام العقد و التي كانت محل اعتبار المتعاقدين، أو انتقلت ملكية المؤسسة الاقتصادية إلى مستخدم جديد عن طريق أي أسلوب من أساليب التنازل كالخوصصة، وكأصل عام يجوز للمستخدم أن يضع شروطا جديدة ولكن لا يحق له أن يزيد من التزامات العامل أو ينقص من حقوقه، فيمكن أن يعدّل شروط عقد العمل دون أن يمسّ الشروط الجوهرية منها.[1]

وعليه سنتناول في الفرع الأول سلطة المستخدم في تعديل عقد العمل تعديلا غير جوهري، ونخصّص الفرع الثاني لسلطة المستخدم في تعديل عقد العمل تعديلا جوهريا.

الفرع الأول

الخوصصة وسلطة المستخدم في تعديل عقد العمل تعديلا غير جوهري

استقرّ القضاء الفرنسي على أحقية المستخدم في تعديل شروط عقد العمل، على أن يكون هذا التعديل مشروعا لا يمسّ شخصية العامل ولا يمسّ الشروط الجوهرية في عقد العمل،[2] ومن الطبيعي أن يعترف القانون للمستخدم بإمكانية تعديل شروط عقد العمل غير الجوهرية باعتباره مالكا للمشروع، وهو الذي يجني ثمار نجاحه ويتحمل نتائج عثراته وفشله، وتستند سلطة المستخدم في إجراء التعديل غير الجوهري إلى سلطته التنظيمية أو موافقة العامل على التعديل أو مبدأ حسن النية أو استنادا لنصوص القانون.[3]

أولا: الاستناد إلى سلطة المستخدم التنظيمية في التعديل: بمقتضى سلطة المستخدم التنظيمية يحق له أن يعيّن لكل عامل العمل الذي يقوم به، وكيفية أدائه ومكان ممارسته، وله أن يغيّر له نوعية عمله

---

[1] د/ جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، أثر الخصخصة على العلاقات الناشئة عن عقد العمل، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والمصري، دار الكتب القانونية، المحلة الكبرى مصر، 2008.

[2] انظر في ذلك: Cass.soc, 10 juillet 1986

[3] عبد الحفيظ بقة، سلطة المستخدم في تعديل عناصر عقد العمل، المرجع السابق، ص 52.

إذا رأى أنّ هذا التغيير ضروري، وله أن يفصل من يراه زائدا عن حاجة العمل، وله أن يحدّد ساعات العمل.[1]

وتعترف جميع القوانين المقارنة بسلطة المستخدم في تنظيم مؤسسته، وقد أقرّت محكمة النقض المصرية ذلك بقولها : " لصاحب العمل بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف أن ينظم وقت العمل اليومي طبقا لحاجة العمل و ظروف الإنتاج، ويلتزم العامل بأداء عمله وفقا للتنظيم الذي يضعه رب العمل متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون"،[2] وبذلك تمتد سلطة المستخدم التنظيمية إلى كل ما يتصل بتنفيذ العمل، ولهذا يمكن القول أنّ التعديل غير الجوهري لعقد العمل يعتبر من قبيل ممارسة المستخدم لسلطته التنظيمية أكثر من اعتباره تعديلا للعقد.[3]

ثانيا: **الاستناد إلى اتفاق الطرفين لتعديل العقد:** يمكن للمستخدم أن يستند في تعديل العقد تعديلا غير جوهري إلى الاتفاق الصريح سواء ورد الاتفاق في عقد العمل الفردي أو في عقد العمل الجماعي أو في النظام الداخلي للمؤسسة.[4]

وقد يرد هذا الاتفاق على مكان العمل أو زمانه أو على اختصاص العامل، والذي بموجبه يستطيع المستخدم إجراء تعديل على أي عنصر من العناصر المتفق عليها دون الرجوع إلى العامل، وقد يرد الاتفاق مقيدا بشرط ما كالاحتفاظ ببعض المزايا التي كان يتقاضاها العامل في عمله السابق قبل انتقال ملكية المؤسسة بعد الخوصصة، أو أن يكون التعديل بصفة مؤقتة لحين تعيين عامل آخر في مكان العمل المنقول إليه العامل، و في هذه الحالة يتعين على المستخدم أن يتقيد بهذا القيد و إلاّ جاز للعامل رفض هذا التعديل.[5]

وفي بعض الأحيان قد يستمر العامل في عمله مع المستخدم الجديد رغم التعديلات التي أجراها هذا الأخير على العقد فهل يعتبر ذلك قبولا ضمنيا من جانب العامل، ومن ثم لا يجوز للعامل في وقت لاحق أن يتمسك برفض هذه التعديلات؟

---

[1] د / عبد العزيز المرسي حمود : المرجع السابق ، ص 39 .

[2] انظر حكم محكمة النقض المصرية بتاريخ73/05/05، والذي أورده عصمت الهوا ري، المرجع السابق، ص 176وما يليها.

[3] د/محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص 146 .

[4] د/ عبد العزيز المرسي محمود ، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير المحدد المدة–دراسة مقارنة– دار النهضة العربية، القاهرة، 1998، ص 40.

[5] د/ عصام أنور سليم، قانون العمل، ط2 ، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002،ص 509.

قضت محكمة النقض الفرنسية في 06-11-1985 برفض طلب العامل المتعلّق بالتعويض بسبب استمراره في العمل رغم علمه بالتعديل الذي مسّ عقده، معتبرة سكوته قبولا ضمنيا،[1] إلاّ أنّ القضاء الفرنسي قد عدل عن هذا الاتجاه بقرار مبدئي[2] يقضي بعدم اعتبار استمرار العامل في عمله قبولا ضمنيا للتعديلات التي أجراها المستخدم الجديد، وحمّلت مسؤولية إنهاء عقد العمل لهذا الأخير، لأنّ الموقف السلبي للعامل قد تفسّره حالة التبعية التي تثقله، أو الخوف من التسريح.

ثالثا: الاستناد إلى مبدأ حسن النية لتعديل العقد: يعتبر مبدأ حسن النية من أهم المبادئ التي تحكم تنفيذ العقد، وقد كرّس المشرع الجزائري هذا المبدأ في نص المادة 107 من القانون المدني بقوله : " يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن نية"، أمّا المشرّع المصري فقد كرّس المبدأ المذكور من خلال نص المادة 147 من القانون المدني المصري، حيث نصّت على ما يلي :" يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه و بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية "، فجميع العقود قوامها التنفيذ بحسن النية، ولعلّ عقد العمل من أكثر العقود التي يفترض فيها توافر حسن النية لما يتضمنه العقد من تعاون وتضامن ووفاء وإخلاص بين العامل والمستخدم، ويتجلى هذا التعاون في أن يمتنع العامل عن كل ما من شأنه عرقلة تنفيذ العقد ومنع المتعاقد الآخر من الحصول على الفوائد المعتادة من العقد، لذلك فإنّ مبدأ حسن النية يعدّ أساسا لسلطة المستخدم في إجراء التعديل غير الجوهري للعقد، وهو التزام عقدي يترتب عن الإخلال به مصدرا للمسؤولية العقدية،[3] وعليه يمكن للمستخدم الجديد الذي انتقلت إليه ملكية المؤسسة بعد الخوصصة أن يقوم بتعديل عقد العمل استنادا إلى مبدأ حسن النية.

رابعا: الاستناد إلى نصوص القانون لتعديل العقد: تجد سلطة المستخدم في التعديل غير الجوهري لعقد العمل أساسا لها في قانون العمل، إلا أن المشرع الجزائري لم يفصل في تعديل عقد العمل وجاء بعبارات عامة ، حيث نصت المادة 62 من قانون علاقات العمل90-11 على ما يلي: «يعدّل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل".

[1] انظر في ذلك:.Cass.soc,05 nov. 1985 نقلا عن د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 299.

[2] انظر في ذلك القرار المبدئي الصادر عن محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 08 أكتوبر 1987.

[3] د/محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص 156 .

أمّا المادة 63 من قانون علاقات العمل 90- 11،[1] فقد اشترطت موافقة كل من العامل والمستخدم على تعديل شروط العقد وطبيعته، وهذا ما استقر عليه اجتهاد المحكمة العليا،[2] على أساس القوة الملزمة للعقد، التي تجد سندا لها في القانون المدني وفقا لقاعدة " العقد شريعة المتعاقدين"، وعند تعديل هذا العقد يجب مراعاة أحكام قانون العمل في بعض المسائل كالحد الأدنى للأجر والحد الأقصى لساعات العمل وبعض القيود الواردة على عمل الأطفال والنساء، وعدم تشغيلهم في العمل الليلي إلاّ برخصة من مفتش العمل المختص إقليميا، وهذا ما نصّت عليه المادة 28 و المادة 29 من قانون علاقات العمل 90- 11[3].

في حين نصت المادة 76 من قانون العمل المصري الجديد على أنّه " لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج عن الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلّف العامل بعمل غير متفق عليه، إلاّ إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلّف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عليه اختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل المادية، ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة "، ورغم أنّ هذه المادة لم تجز تعديل العقد تعديلا غير جوهري إلاّ في نوع العمل، إلاّ أنها أقرّت مبدأ جواز التعديل غير الجوهري لعقد العمل، ومن ثم يجوز للمستخدم أن يعدّل العناصر الأخرى كمكان وزمان العمل إذا كانت غير جوهرية في العقد، كما يجوز للمستخدم التعديل في كيفية تنفيذ هذا العمل.[4]

ونظرا لما يثيره تغيير مكان العمل من خلافات لكونه يمس استقرار العامل، فإن بعض تشريعات العمل الحديثة كقانون العمل الليبي والتشيكي تلزم أطراف العقد بتحديد مكان العمل في العقد ذاته.[5]

---

[1] تنص المادة 63 من قانون علاقات العمل الجزائري على أنه " يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم مع مراعاة أحكام هذا القانون ".

[2] انظر قرار المحكمة العليا، ملف رقم 101448، الصادر بتاريخ 1993/11/24 بين (م ع) ضد (الديوان الوطني للتمور) حول موضوع (نقل العامل لداعي الصالح العام دون موافقته، عدم موافقة المعني، ينبغي الرجوع إلى بنود العقد أو النظام الداخلي، الصالح العام ليس له دور)، المجلة القضائية، العدد الرابع، 1993.

[3] تنص المادة 28 من قانون علاقات العمل الجزائري على أنه " لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي "، أمّا المادة 29 من نفس القانون فتنص على " يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط و خصوصيات منصب العمل ."

[4] د/ عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير المحدد المدة، المرجع السابق، ص 44.

[5] د/ محمد إبراهيم أبو العينين : مبادئ القانون لرجال الأعمال في المملكة العربية السعودية، دون دار نشر، ط الأولى، 1981، ص385.

ويبدو أنّ مكان العمل يمكن أن يكون عنصرا جوهريا في عقد العمل، وخاصة في عصرنا هذا الذي اشتدت فيه أزمة السكن والنقل، ومن ثم يكون مكان تنفيذ عقد العمل عنصرا جوهريا في العقد من حيث الأصل ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك اتفاقا صريحا.

وإذا كان للمستخدم سلطة تعديل عقد العمل تعديلا غير جوهري فإنّ هذه السلطة ليست مطلقة بل مقيدة بضوابط وقيود التي تضمن عدم المساس بحقوق العامل، وأهم هذه الضوابط:

* عدم الإضرار بالعامل: سواء كان الضرر ماديا كتخفيض الأجر أو كان معنويا كنقل العامل إلى منصب أدنى أو جسمانيا يقتضي من العامل بذل جهد أكبر من الجهد الذي كان يبذله قبل التعديل.[1]

* ألاّ يترتب على التعديل غير الجوهري تعديل جوهري: كأن يؤدي تغيير مكان العمل إلى تعديل جوهري في نوعية العمل، أو الانتقاص من الأجر أو الحقوق والمزايا التي كان يحصل عليها قبل نقله، أو يترتب على هذا النقل تنزيل العامل إلى مركز أقلّ من المركز الذي كان يشغله.[2]

* ألاّ يكون العنصر المعدّل دافعا إلى التعاقد: وعليه لا يجوز للمستخدم تعديل عنصر من عناصر عقد العمل لكونه كان دافعا للتعاقد، ولو لم يكن عنصرا جوهريا في العقد، كالعمل الليلي بالنسبة لطالب يدرس بالنهار، أو قرب مكان العمل من مقرّ إقامة العامل، وعليه فإذا كان العنصر محل التعديل دافعا إلى التعاقد فإنّه يعد قيدا على سلطة المستخدم في القيام بتعديله، ويصبح عنصرا جوهريا يخضع لقواعد تعديل العناصر الجوهرية لعقد العمل.[3]

---

[1] د/ محمد حسين منصور، قانون العمل، دون دار نشر، مصر، 1997، ص 472.

[2] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 386.

[3] د/محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص 173.

الفرع الثاني

سلطة المستخدم في تعديل الشروط الجوهرية للعقد[1]

إذا كان هناك إجماع فقهي على أنّ المستخدم يمكنه أن ينفرد بإجراء تعديل في شروط العقد غير الجوهرية بعد الخوصصة، فإنّ الأمر يختلف إذا تعلق بإجراء تعديل جوهري للعقد، لكون أنّ التعديل الجوهري يترتب عليه مساس بحقوق العمال ومكاسبهم، ويعد خروجا عن مبدأ القوة الملزمة للعقد .

وإذا كان الأصل أنّ المستخدم لا يمكنه إجراء هذا التعديل إلاّ بموافقة العامل فإنّ مصلحة العمل قد تقتضي إجراء تعديل جوهري في العقد، فهل نغلّب مصلحة العامل ونطبق مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، وبالتالي نمنع المستخدم من التعديل الجوهري، أم نغلّب مصلحة المستخدم ومصلحة المؤسسة، ونسمح للمستخدم بالتعديل متى اقتضت مصلحة العمل ذلك؟[2]

اختلف الفقه في إعطاء المستخدم سلطة الانفراد بإجراء تعديل في عقد العمل، فذهب جانب من الفقه إلى عدم أحقية المستخدم في إجراء هذا النوع من التعديل إلاّ في الحالات التي يجيزها قانون العمل،[3] ويستند الرأي الذي يقيد سلطة المستخدم بما نصّ عليه القانون إلى مبدأ القوة الملزمة للعقد المنصوص عليه في المادة 106 من القانون المدني وكذا المادة 147 من القانون المدني المصري ، علما أنّ المشرع الجزائري قد نصّ على هذا المبدأ صراحة وبصفة مطلقة في المادة 62 والمادة 2/74 من قانون العمل، ومنه فلا يجوز للمستخدم طبقا لهذا الاتجاه أن يفرض على العامل تعديلا جوهريا لعقد عمله ما عدا في الحالات الاستثنائية، المحددة بنص في القانون.[4]

---

[1] يقصد بالشروط الجوهرية (العناصر الأساسية) لعقد العمل وفقا للمادة 1134 من القانون المدني الفرنسي، وهي مستوحاة من التعليمة الأوروبية 91-533 المؤرخة في 14 أكتوبر 1991 الأجر، منصب العمل والمستوى الوظيفي للعامل، أمّا وقت العمل ومكانه فتكون في بعض الأحيان عناصر أساسية جوهرية، انظر في ذلك:

La modification du contrat de travail et des conditions de travail sur site http://www.fgtafo.fr/ressources/dossier_reperes_aout_2010.pdf,12/12/12

[2] د/ عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير المحدد المدة، المرجع السابق، ص49.

[3] انظر المادة 76 من قانون العمل المصري الجديد والتي تقابلها المادة 54 من القانون الملغى لسنة 1981، المشار إليها سابقا، وانظر كذلك، د/محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص 57.

[4]انظر في ذلك المادة 31 من قانون علاقات العمل 90-11 المتممة بالأمر 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996.

ويرى بعض الفقه[1] أنّ اتجاه بعض التشريعات العمالية إلى إجازة التعديل الجوهري لعقد العمل فيه شيئ من الخروج عن المألوف وعن مقتضيات الحماية الاجتماعية، بل وفيه تغليب للمصالح الخاصة لصاحب العمل على حساب حماية العمّال وأمنهم الاجتماعي، خاصة في حالة التعديل الجوهري لعقد العمل لأسباب اقتصادية (الخوصصة) أو لإعادة تنظيم العمل أو تغيير نظم العمل ووسائل الإنتاج.

في حين ذهب جانب آخر من الفقه إلى إعطاء المستخدم سلطة مطلقة في إجراء التعديل الجوهري، وأنّ هذه السلطة لا تقتصر على الحالات التي نصّ عليها قانون العمل بل تتعدى إلى حالات أخرى، ويستند هذا الاتجاه على أنّ القواعد العامة في قانون العمل تخوّل للمستخدم الحق في إنهاء العقد بإرادته المنفردة إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، وبما أنّ المستخدم له سلطة إنهاء العقد بإرادته المنفردة فيكون له من باب أولى حق تعديل العقد بإرادته المنفردة، فمن يملك الأكثر يملك الأقل، وقد أيّدت محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر في 18 ماي 1978 هذا الموقف حيث جاء فيه ما يلي " إن عقد العمل غير محدد المدة يمكن إنهاؤه في أي وقت بإرادة أحد الأطراف ويمكن تعديله بإرادة المستخدم المنفردة وحتى و إن مسّ هذا التعديل الشروط الأساسية في العقد.[2]

وحفاظا على حقوق العمّال وعلى مكاسبهم، وحماية لهم من أي تعسف يجب أن نتعامل مع مسألة التعديل الجوهري لعقد العمل على أنها مسألة استثنائية، مع وجوب إخضاعها لضوابط موضوعية وأخرى شكلية.

أولا: الضوابط الموضوعية للتعديل الجوهري: من المسلّم به أنّ التزام المستخدم بعدم المساس بعقد العمل الأصلي وبحقوق العمّال الواردة به لا يعني بالضرورة عدم إمكانية تعديل العقد نفسه، خاصة إذا استند المستخدم الجديد – في حالة انتقال ملكية المؤسسة بالخوصصة– إلى مبرّرات حقيقية وجدية شأنه شأن التسريح الاقتصادي، ولا سيما أنّ للمستخدم سلطة تنظيم مؤسسته وإعادة هذا

---

[1] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 387.

[2] انظر في ذلك: « Le contrat de travail à durée indéterminée qui peut être rompue à tout moment par la volonté de l'une des parties peut également et par la même , être modifié de façon unilatéral par l'employeur même dans les clauses plus - essentielles. », voir Camerlynck et Jean Laroque : Répertoire de droit du travail ,Dalloz, contrat du travail- existence, formation-2eme édition ;tome 2 ;1995, p 06

التنظيم من منطلق أنّه هو من يجني ثمار نجاح مشروعه ويتحمّل نتائج عثراته،[1]ومن أهم الضوابط الموضوعية لتعديل عقد العمل تعديلا جوهريا:

1- أن يستند التعديل الجوهري إلى أسباب جدية وحقيقية، شأنه شأن التسريح الاقتصادي:[2] تعتبر الظروف الصعبة التي يمرّ بها المشروع مبررا لتعديل عقد العمل، كالظروف المالية الصعبة والأزمات الاقتصادية، أو رغبة المستخدم في تغيير نظم الإنتاج، أو إعادة تنظيم المشروع، أو استحداث وسائل جديدة في العمل أو حالة الضرورة، ومهما كان مبرر التعديل الجوهري، إلاّ أنّه يجب أن يكون حقيقيا لا وهميا ،و يقع على المستخدم عبء إثبات توافر المبرر من التعديل،[3] و كل تعديل يستند إلى أسباب أخرى لا تتعلق بمصلحة الإنتاج يقع باطلاً، و يكون تعسفيا كالتعديل الذي يستند إلى كبر سن العامل، أو ضخامة أجرته، أو أن المبرر قليل الأهمية لا يتناسب مع الأضرار التي تصيب العامل نتيجة التعديل، وإذا انتهى التعديل إلى رفضه من طرف العامل وقام المستخدم بإنهاء عقد عمله فإنّ هذا الإنهاء يوصف بأنّه غير مشروع،[4]

2- أن يكون أن يكون التعديل المستند لحالة الضرورة أو القوة القاهرة مؤقتا: فلا يدوم إلا بالقدر اللازم لمواجهتها ويزول بزوالها، لكون أن حالة الضرورة أمر عارض، وأن التعديل الذي يقوم به المستخدم إنما أجيز لمواجهة هذه الحالة، مما يقتضي أن ينتهي التعديل بانتهائها،[5]

3- أن يكون الهدف من التعديل تحقيق مصلحة العمل: فإذا انتفت هذه المصلحة أصبح التعديل تعسفيا، كأن يكون القصد هو الإضرار بالعامل أو الإساءة إليه، فقد يلجأ المستخدم إلى التخلص من العامل تحت ستار إعادة تنظيم مؤسسته، فينقل العامل إلى منصب أدنى ماديا و معنويا ليجبره على ترك العمل، ثم يحتج بأنّ العامل هو المتسبب في قطع علاقة العمل، فهنا يصبح المبرر من التعديل صوريا.[6]

---

[1] د/ أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 119.

[2] سنرجئ الحديث في هذا الموضوع بالتفصيل إلى الفرع الأول من المطلب الأول من المبحث الأول من الفصل الثاني من الباب الثاني من هذه الدراسة، ص191 وما يليها,

[3] د/ عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير المحدد المدة، المرجع السابق، ص**82**.

[4] د/ جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، أثر الخصخصة على العلاقات الناشئة عن عقد العمل، المرجع السابق، ص 122.

[5] د/محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص 177.

[6] المرجع نفسه، ص 281.

ثانيا: الضوابط الشكلية للتعديل الجوهري: إضافة إلى الضوابط الموضوعية المذكورة آنفا هناك ضوابط شكلية تتعلق بضرورة إخطار العامل بقرار التعديل وبحالة العامل إذا كان عضوا في منظمة نقابية أم لا .

1- ضرورة إخطار العامل بقرار التعديل: من الضوابط الشكلية الواجب مراعاتها عند قيام المستخدم بإجراء تعديل على عقد العمل إخطار العامل بقرار التعديل، وأن يمهله فترة زمنية كافية للتفكير واتخاذ قراره بقبول التعديل أو برفضه، أمّا المشرّع المصري فقد قيّد تعديل عقد العمل بقيدين: القيد الأول يتعلّق بما ورد في المادة 198 من قانون العمل الحالي، والمتعلّق بإجبارية إخطار رب العمل للمنظمة النقابية المختصة بأنّه سوف يقوم بتعديل عقد العمل بدلا من تقليص حجم العمالة أو قيامه بإغلاق المؤسسة كليا أو جزئيا، أمّا القيد الثاني فيتعلّق بأحقية رب العمل في إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، وبالتالي يحق له تعديل عقد العمل بدلا من إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، ويكون العامل ملزما بهذا التعديل حتى ولو كان جوهريا، لأنّ فيه مصلحة مشتركة لكل من طرفي علاقة العمل.[1]

2- حماية العمال النقابيين :إذا كان العامل عضوا في منظمة نقابية فإن معظم التشريعات تفرض قيودا على سلطة المستخدم في تعديل عقد هذا العامل، حتى يتمكن من القيام بممارسة عمله النقابي بحرية تامة،[2]ومن بين التشريعات التي قدمت حماية فعالة للعمال النقابيين التشريع الجزائري، حيث نصّ القانون الجزائري على عدم إمكانية تسريح أو تحويل أي مندوب أو ممثل العمّال، ويمنع تحويل أو نقل المندوب النقابي من منصب عمله الذي يشغله إلى منصب آخر حتى ولو في نفس الورشة، أو في نفس المصلحة إذا كان هذا النقل بسبب نشاطه النقابي، وتأكيدا لحماية العمال النقابيين فإنّ أية مخالفة لنص المادة 53 من قانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي يعاقب عليها بمقتضى المادة 59 من نفس القانون بغرامة مالية تتراوح ما بين 10000 دج إلى 50000 دج، وفي حالة العود يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50000 إلى 100000 دج وبالحبس من 30 يوما إلى 06 أشـــهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.[3]

---

[1] د/ جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، أثر الخصخصة على العلاقات الناشئة عن عقد العمل، المرجع السابق، ص 128.

[2] د/ عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير المحدد المدة، المرجع السابق، ص89.

[3] انظر في ذلك: NASRI Hafnaoui, de la modification de certains éléments du contrat de travail , revue el djeich, N 414 janvier 1998,p 26.

كما نصّ القانون الجزائري على عدم إمكانية تسريح أو تحويل أي مندوب أو ممثل العمال، وهذا ما نصت عليه المادة 113 من قانون 90 -11.

غير أنّ هذا القانون لم ينص على عقوبة جزائية صريحة تعاقب على الإخلال بالنصوص الواردة في المادة 113 المذكورة آنفا .

كما نصّ القانون الفرنسي على هذه الحماية، وقيّد نقل العامل النقابي بضرورة موافقة الجهة الإدارية المختصة، وهي مفتشية العمل حتى تتأكد من أن النقل لم يكن بسبب عمله النقابي أو انتمائه إلى منظمة نقابية معينة،[1] كما عامل القانون الفرنسي ممثل العمال معاملة خاصة إذ منع إعمال شرط المرونة المهنية أو الجغرافية بشأنه، وأن هذا الشرط ليس له أي أثر إجباري دون موافقة العامل، فإذا قام المستخدم بإجراء تعديل جوهري أو غير جوهري على عقد عمل العامل النقابي ورفض العامل هذا التعديل وأراد المستخدم إنهاء عقده، وجب عليه الحصول على تصريح من الجهة الإدارية، فإذا رفضت إنهاء عقده وجب العدول عن فكرة التعديل وإلا اعتبر تعسفيا .

وخلاصة القول فإنّ المستخدم عندما يريد تعديل عقد العمل فإنّه يصطدم بقاعدة العقد شريعة المتعاقدين، لذلك وجب تطويع هذه القاعدة لتواكب المتغيرات الاقتصادية الحديثة في ظل التحول نحو الخوصصة، مع الحفاظ على المراكز القانونية للعمّال في ظل هذا التحوّل.

المطلب الثاني

الخوصصة وسلطة المستخدم في إنهاء عقد العمل

رغم أنّ قاعدة استمرار عقود العمل – في حالة تغيير المركز القانوني للمستخدم- تهدف أساسا إلى تحقيق استقرار العمّال، وتأمينهم في مناصبهم، وتلزم المستخدم الجديد بالإبقاء على الروابط العمّالية، إلاّ أنّ الفقه والقضاء يجمعان على أنّ هذه القاعدة لا تمنع المستخدم من ممارسة سلطته الإدارية والتنظيمية، وذلك بفصل جميع العمّال أو بعضهم،[2] لأنّ قاعدة استمرار عقود العمل المنصوص عليها سواء في المادة 74 من قانون علاقات العمل الجزائري 90-11، أو في المادة L1224- 1 من قانون العمل الفرنسي، أو حتى في المادة 9 من قانون العمل المصري لا تلزم المستخدم إلاّ بالإبقاء على عقود العمّال الذين انتقلوا إلى خدمتة بعد انتقال ملكية المؤسسة المخوصصة إليه، أمّا

[1] انظر في ذلك: Yves STRUILLO, procédure de licenciement des salaries protégés, conseil d'Etat, 20 mars 2009,p 711.

[2] د/ عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، المرجع السابق، ص 338.

إذا استمرت عقود العمل كأثر لتطبيق القاعدة، ثمّ اقتضت الضرورات الاقتصادية الملحّة الاستغناء عن بعض العمّال فلا يعد في هذه الحالة تسريحهم تسريحا تعسفيا متى استند إلى أسباب جدية وحقيقية، وكان غير لصيق بشخص العامل.

وقد قيّدت التشريعات العمالية سلطة المستخدم في تسريح العمال وإنهاء عقودهم -بعد خوصصة المؤسسات الاقتصادية- بعدة قيود وإجراءات حمائية، وحدّدت لها ضوابط شكلية وأخرى موضوعية، حماية للعامل من تعسف المستخدم في إنهاء العقد، وفي حالة قيام المستخدم بإنهاء علاقة العمل إنهاء تعسفيا فإنّه يحق للعامل اللجوء إلى القضاء والمطالبة بالتعويض، وعليه فإنّ إنهاء عقود العمل إمّا أن يكون إنهاء مشروعا مستندا لأسباب اقتصادية أو يكون إنهاء تعسفيا مستوجبا للتعويض.[1]

الفرع الأول

الإنهاء المشروع لعقد العمل المستند لأسباب اقتصادية

إذا كانت التشريعات العمالية قد منحت الحق للمستخدم في إنهاء عقد العمل لمبررات اقتصادية، فإنّ ذلك لا يقلّل من أهمية وخطورة الآثار المترتبة عن الإنهاء لأنّه يؤدي في الغالب إلى إنهاء عدد كبير من عقود العمل، ممّا يجعل الإنهاء الاقتصادي يغلب عليه الطابع الجماعي، وبهذا الوصف يشكّل مشكلة قانونية كبيرة تستدعي البحث عن الحلول خارج النظام القانوني للإنهاء الفردي لعلاقات العمل، خاصة وأنّ الإنهاء الاقتصادي يكون في ظروف تقلّ فيها فرص العمل وتنتشر فيها البطالة كخطر اجتماعي لا يهدد العامل فقط بل يصل تهديده إلى المجتمع برمّته، ممّا يستدعي التعامل مع هذه المشكلة بكل حذر وموضوعية في إطار تنظيم قانوني فعّال يكفل التوفيق بين الاعتبارات التي يمليها الاستقرار القانوني لعلاقات العمل والاعتبارات الاقتصادية التي تهدف إلى تحقيق الربح والنمو الاقتصادي.[2]

وعلى هذا الأساس يجب أن تخضع عملية الإنهاء الاقتصادي لنظام قانوني فعّال يحدد ضوابط تمنع أي تلاعب أو مساس بمقتضيات الحماية الاجتماعية للعمّال من جهة، وتواكب المتغيرات الاقتصادية المتسارعة، وهو ما يمكن تحقيقه من خلال وضع ضوابط موضوعية كضرورة استناد الإنهاء

[1] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 364.

[2] د/حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء، المنصورة، د س، ص 06.

لأسباب حقيقية وجدية وألا يكون متصلا بشخص العامل، وأن يخضع لرقابة قاضي الموضوع الذي يراقب سبب الإنهاء ومدى تناسبه مع الضرر الذي قد يلحق بالعامل،[1] وأن يتم ضبط المعايير الموضوعية لاختيار العمال المعنيين بالتسريح، مع إخضاع هذه المسألة أيضا للرقابة القضائية، إضافة إلى ضرورة التقيّد بضوابط إجرائية شكلية[2] مع توفير ضمانات قانونية للعامل المسرّح اقتصاديا، لأنّ التسريح الذي يلي خوصصة المؤسسة الاقتصادية يشكّل تسريحا اقتصاديا ويأخذ نفس أحكامه، وتنقسم هذه الضمانات إلى ضمانات موضوعية[3] وأخرى إجرائية.[4]

الفرع الثاني

الإنهاء غير المشروع لعقد العمل

الأصل أنّ إنهاء عقد العمل أمر مشروع دائما وحق لكلا طرفيه، أمّا مسألة المشروعية من عدمها فينعت بها مبرر الإنهاء الناجم عن غياب السبب الحقيقي والجدي وليس الإنهاء في حد ذاته لأنّه مشروع دائما، لكون أنّ الإرادة المشتركة للمتعاقدين لم تقيّده بسبب معيّن أو بوقت محدد، غير أنّه ورغبة من المشرّع في درء الآثار السلبية المحتملة لاستعمال الحق في الإنهاء الانفرادي استلزم استناده لمبرر مشروع، ويكون المبرّر مشروعا متى كان محقّقا لمصلحة مشروعة تفوق الأثر السلبي الذي يلحق بالطرف الأخر، فإذا تحقّق ذلك كان هذا الإنهاء مستندا لمبرر مشروع أمّا إذا لم يتحقق له مثل ذلك كان تعسفيا لعدم استناده لهذا المبرر.[5]

غير أنّ غياب السبب المشروع لا يمكن أن يؤدي إلى بطلان هذا الإنهاء، فيبقى الإنهاء صحيحا رغم عدم مشروعية الباعث، ويقتصر أثر عدم المشروعية في هذه الحالة على إلزام المستخدم بتعويض العامل، غير أنّ تقييد حق المستخدم في إنهاء عقد العمل تحت مسمى النظام العام إنّما فرضته اعتبارات اجتماعية وحمائية، ولهذا فإن الحكم ببطلان الإنهاء وإلزام المستخدم بإعادة العامل إلى منصب عمله اعتداء على السلطة التنظيمية للمستخدم وعلى حرية طرفي العقد في إنهائه.[6]

---

[1] د/ جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، أثر الخصخصة على العلاقات الناشئة عن عقد العمل، المرجع السابق، ص 220.

[2] انظر في ذلك الضوابط الإجرائية المشار إليها في المبحث الثاني من الفصل الثاني من الباب الثاني من هذه الأطروحة، ص 211 وما يليها.

[3] لمزيد من التفصيل يرجى الرجوع إلى المبحث الأول من الفصل الثالث من الباب الثاني من هذه الأطروحة، ص 242 وما يليها.

[4] لمزيد من التفصيل يرجى الرجوع إلى المبحث الثاني من الفصل الثالث من الباب الثاني من هذه الأطروحة، ص281 وما يليها.

[5] د/ عبد الحميد عثمان محمد، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دون ناشر، 2002/1423، ص 95.

[6] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 365، وانظر أيضا، د/حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص 235.

وفي هذا الإطار اعتمدت محكمة النقض الفرنسية خلال السنوات الأخيرة طريقة للرقابة تمكنها من فرض عقوبات على التسريحات الاقتصادية التعسفية دون أن تمسّ بسلطة الإدارة لصاحب العمل وذلك بتطبيق المادة L1233-2 التي تفرض على قضاة الموضوع إجراء رقابة مزدوجة على التسريح لسبب اقتصادي (رقابة وجود الوقائع والرقابة على علاقة السببية).[1]

وعليه فإنّ للمستخدم سلطة إدارة نشاطه أو مؤسسته على النحو الذي يحقق مصلحته، ولا معقّب عليه في ذلك حتى ولو اتخذ قرارا بإنهاء نشاطه أو إغلاق مؤسسته بشكل كلي أو جزئي بصفة دائمة أو مؤقتة، ولا يناقش في أسباب قراره النابع عن سلطته التقديرية ولو أدى ذلك إلى الفصل الجماعي لعماله أو بعضهم لأنّه هو سيّد نشاطه ولا يوجد ما يلزمه قانونا بتوفير الاستقرار الوظيفي للعمّال متى التزم بالمقتضيات القانونية وكان باعثه على ذلك مشروعا.[2]

ومن جهة أخرى فإنّ المستخدم الذي ينهي عقود عمّاله دون مبرّر يلتزم بالتعويض عن هذا الإنهاء التعسفي، والذي لا يتجاوز في العديد من التشريعات العمّالية مجموع الأجور المستحقة لأشهر معدودات،[3]

ويبدو أنّ هذا التعويض لا يتناسب مع مقدار الضرر الذي يلحق العامل جرّاء فقده مصدر رزقه الأساسي، لاسيما وأنّ النصّ على التعويض في قانون العمل من شأنه أن يمنع تطبيق القواعد العامة المتعلقة بالتعويض عن الضرر.

وعليه وانطلاقا من مبدأ الحمائية الواجب ضمانه للعمّال، فإنّه يجب إعادة النظر في مقدار هذا التعويض خاصة في ظل الأوضاع الاقتصادية الراهنة وما أفرزته سياسة الخوصصة من اتجاه أصحاب الأعمال إلى الاهتمام بالعملية الاقتصادية وتدعيم قدراتهم التنافسية وتعظيم أرباحهم عن طريق خفض كلفة الإنتاج، وذلك بتخفيض عدد العمّال ولو كان ذلك على حساب حقوق العمّال ومكتسباتهم ولو أدى ذلك إلى زعزعة استقرارهم المهني.

ولهذا يستحسن أن يكون التعويض متناسبا مع سنوات الخدمة وفق سلم يحدد الحد الأدنى لمدة العمل القابلة للتعويض، و قيمة التعويض المقابلة لكل سنة عمل، بحيث يتم احتسابه مثلا بواقع

---

[1] لمزيد من التفصيل يرجى الرجوع إلى الفرع الثاني من المطلب الأول من المبحث الأول من الفصل الثاني من الباب الثاني من هذه الأطروحة، ص194 وما يليها.

[2] د/ عبد الحميد عثمان محمد، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دون ناشر، 2002/1423، ص 99.

[3] يتراوح مقدار التعويض عن التسريح التعسفي في القانون الأردني بين أجرة ثلاثة أشهر وستة أشهر(المادة 25 من قانون العمل الأردني) ، وفي القانون اللبناني بين بدل أجرة شهرين إلى بدل أجرة اثني عشر شهرا (المادة 50 من قانون العمل اللبناني)، أمّا في القانون الجزائري فإنّ تعويض التسريح التعسفي قد حدد بحده الأدنى وهو ستة أشهر، ولم يضع المشرّع الحد الأقصى له وإنّما تركه للسلطة التقديرية للقاضي(م73-4)من قانون 90-11.

أجرة شهر عن كل سنة، إذا كانت مدة الخدمة تقلّ عن 05 سنوات وبواقع شهرين عن كل سنة إذا زادت مدة الخدمة عن هذا الحد.

ومن أجل إقامة التوازن بين الضرورات الاقتصادية ودواعي الحماية الاجتماعية منحت التشريعات العمالية الحق للمستخدمين في تسريح عمالهم متى قامت هناك مبررات اقتصادية ووفق شروط وإجراءات معينة باعتبار أن هذا التوازن من شأنه تكريس الحماية القانونية للعمّال باعتبارهم الطرف الضعيف في هذه العلاقة، وأنّ أي مساس بحقوق العمّال يقع مخالفا للنظام العام.

المبحث الثاني

مدى تأثير الخوصصة على الحق في العمل والأجر

من المسلّم به أنّ الحق في العمل يشكّل أحد الحقوق الأساسية للإنسان، بل وأهمها على الإطلاق، فهو يجسّد حق الإنسان في أمنه المادي، ويوفّر له العيش الكريم وينقذه من مذلة الاستجداء وطلب الإحسان من الآخرين، وهو الحق الذي حرصت الإعلانات العالمية والمواثيق الدولية وسائر القوانين الأساسية والدساتير على تكريسه وحمايته وتحديد مضامينه.

وقد تضمّن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان هذا الحق وحرص على تأكيده وتكريسه، عندما أقرّ الحق في العمل لكل إنسان باختياره الحرّ وبشروط عادلة ومرضية،[1]كما وضع الميثاق الدولي لحقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الأسس العامة لحرية العمل وضماناتها.[2] كما كرّست هذا الحق الاتفاقية العربية رقم 01 لعام 1966 المتعلقة بمستويات العمل.[3]

وبالرجوع إلى الدستور الجزائري نجده قد كفل حق العمل لكل المواطنين، بل كفلته جميع الدساتير الوطنية.[4]

ورغم ما نصّت عليه الإعلانات العالمية والمواثيق الدولية وسائر القوانين الأساسية والدساتير على حق الإنسان في العمل، إلاّ أنّ التحولات الاقتصادية الراهنة – وفي مقدمتها الخوصصة– قد اعتدت على هذا الحق وسلبته من الكثير من العمّال وحرمتهم من أجورهم، ورمت بالكثير من الأيدي العاملة المؤهلة والقادرة على العطاء إلى سوق البطالة، وحرمت بذلك المجتمع من مساهمة هذه الطاقة في العملية الإنتاجية والتنمية البشرية، ويتضح مما سبق ذكره أنّ الخوصصة أثّرت على الحق في العمل وعلى الأجر سلبا تارة وإيجابا تارة أخرى، وعليه سنتناول في المطلب الأول مدى تأثير الخوصصة على الحق في العمل، أمّا المطلب الثاني فسنخصّصه لمدى تأثير الخوصصة على أجر العامل.

---

[1] نصّت المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على ما يلي:« لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة.»

[2] انظر المواد من 6إلى 9 من الميثاق الدولي لحقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

[3] انظر المادة 04 من الاتفاقية العربية رقم 01 لعام 1966 المتعلقة بمستويات العمل التي تنصّ على: « لكلّ مواطن قادر حق العمل المنتج الذي يمكّنه من أن يكسب عيشه، وأن يحيا حياة كريمة، وعلى الدولة تهيئة فرص العمل بقدر الإمكان.»

[4] انظر المادة 55 من الدستور الجزائري لسنة 1996 التي تنص على « لكل المواطنين الحق في العمل، يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة، الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كيفيات ممارسته.»

المطلب الأول

مدى تأثير الخوصصة على الحق في العمل

أدى تطبيق سياسة الخوصصة – وخاصة في البلدان النامية- إلى الإخلال بما ورد في الإعلانات العالمية والمواثيق الدولية وسائر القوانين الأساسية والدساتير، إثر عجز الدولة عن تملك الوسائل والإمكانات وإخفاقها في توفير فرص جديدة للعمل، باعتبار أنّ توفير فرص العمل في ظل النظام الاقتصادي الحرّ يكون عادة بمبادرة من أرباب الأعمال، ولا يمكن للدولة أن تجبر هؤلاء على توفير فرص عمل جديدة، كما لا يمكنها أن تجبرهم على الحفاظ على المناصب القائمة، وهذا ما أدى إلى إضعاف دور الدولة في تكريس الحق في العمل، إذ وجدت الحكومات نفسها -إثر تطبيق سياسة الخوصصة- في مواجهة قضايا شائكة خاصة ما تعلق منها بقضية العمالة الزائدة ومشكلة البطالة، وعليه سنتطرق لمشكلة العمالة الزائدة في الفرع الأول ومشكلة البطالة في الفرع الثاني، ثم الحلول المقترحة للمشكلتين في الفرع الثالث.

الفرع الأول

الحق في العمل ومشكلة العمالة الزائدة في ظل الخوصصة

أدى تطبيق برنامج الخوصصة إلى ظهور مشكلة من شأنها تهديد استقرار العمّال وأمنهم الاقتصادي، ألا وهي مشكلة العمالة الزائدة، إذ أصبح الاستغناء عن العمّال الزائدين عن حاجة المستخدم الجديد بعد خوصصة مؤسساتهم العمومية وسيلة لتحقيق الربحية والفعّالية الاقتصادية، دون النظر إلى الآثار السلبية التي قد تسببها هذه المشكلة، وفي مقدمتها الحرمان من الحق في العمل.[1]وعليه سنتطرّق لأسباب ظهور مشكلة العمالة الزائدة ثم للآثار االناجمة عن الاستغناء عن العمالة الزائدة، وأخيرا لكيفية معالجة هذه الآثار.

أولا: أسباب ظهور مشكلة العمالة الزائدة: نشأت هذه المشكلة نتيجة للتخطيط الموجه ومركزية القرار الذي كانت تعتنقه معظم الدول العربية المتبنية للنظام الاشتراكي، لأنّ إلحاق العمال بالمؤسسات الاقتصادية لم يكن قائما على اعتبارات اقتصادية، بل على اعتبارات سياسية واجتماعية، الأمر الذي أدى إلى تضخّم في عدد العمّال في مؤسسات القطاع العام دون أن يقابل ذلك إنتاج حقيقي يتناسب مع هذا العدد، وقد استمر هذا الوضع لمدة طويلة الأمر الذي أدى إلى وجود بطالة

---

[1] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 288.

مقنّعة أو عمالة زائدة، وبما أنّ تحقيق الربح سيصبح بعد عملية الخوصصة هدفا رئيسا للمستخدم الجديد، في الوقت الذي تتراجع فيه الأهداف الاجتماعية الأخرى، فقد كان من المرجّح أنّ يتخلص القطاع الخاص من العمالة الزائدة أو غير المؤهلة التي كانت تشتغل في القطاع العام، ولن يتم الإبقاء إلاّ على العمّال الذين تكون المؤسسة المخوصصة في حاجة فعلية إليهم، وحتى وإن لم تتخلّص المؤسسات المخوصصة من جزء من العمالة فإنّها لن تستوعب عمالة جديدة لسنوات طويلة، ممّا يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة الحقيقية وتفاقم آثارها الاجتماعية.[1]

ثانيا: الآثار االناجمة عن الاستغناء عن العمالة الزائدة: لا ينبغي إنكار الآثار السلبية الناتجة عن تطبيق الخوصصة من حرمان من العمل، وفقدان العامل لدخله، لأنّه بذلك سيفقد أمنه الاجتماعي ويتعرّض للفقر و الحرمان هو وأسرته، ويعيش في حالة يفتقد للاطمئنان على يومه وغده، ويزداد وضعه سوءا إذا لم يصاحب عملية الاستغناء عن العمالة نوع من الحماية الاجتماعية، الأمر الذي قد يدفع بالعمّال المسرّحين إلى الانحراف ومحاولة تأمين معيشتهم من أي مورد كان، حتى ولو كان مخالفا للشرع والقانون، كما أنّ الحرمان من حق العمل من شأنه أن يؤدي إلى انتشار التذمّر بين أوساط المسرحين، ويوفّر بيئة خصبة للعنف والجريمة،[2] ولهذا ليس من المتصور أن تترك هذه المشكلة دون علاج.

ثالثا: الحلول المقترحة لعلاج مشكلة العمالة الزائدة: تعد العمالة الزائدة نوعا من أنواع البطالة (بطالة مقنعة أو مستترة) إلاّ أنّ الأمر يتطلب معالجة هذه المشكلة بصورة مستقلة عن مشكلة البطالة الحقيقية، باعتبار أن المنطق السليم يستوجب وقف النزيف المتزايد الذي يؤدي إلى البطالة الحقيقية حتى يتم التعامل مع هذه المشكلة الأخيرة والسيطرة على معطياتها ومسبباتها وإيجاد الحلول المناسبة لها.

وإزاء الانعكاسات الخطيرة لسياسة الخوصصة على مشكلة العمالة الزائدة بدأت العديد من الدول بمحاولات فردية لعلاج هذه الظاهرة والحد من تفاقمها، إلاّ أنّ أغلب هذه المحاولات لم تطرح حلولا ناجعة، كما أنّ أغلبها ينطلق من وحدة مشكلة العمالة الزائدة ومشكلة البطالة ودون إقامة أي تفريق بينهما، الأمر الذي أدّى إلى عدم القدرة على تجسيد معالم هاتين الظاهرتين تسهيلا لإيجاد

[1] د/ الحسن محمد محمد سباق، أثر الخصخصة على حقوق العمّال، المرجع السابق، ص 77.

[2] حسن عطية حجي، المرجع السابق، ص 226.

حلول مناسبة لكل ظاهرة على حدى، ومن الأساليب والحلول التي اقترحت لعلاج مشكلة العمالة الزائدة:

1- قيام بعض الدول خلال مفاوضاتها مع المستثمرين الذين هم بصدد شراء بعض مؤسسات القطاع العام -في إطار الخوصصة- بإدراج شرط عدم التخلص من العمالة الزائدة عن حاجة المؤسسة مقابل قيام الحكومة بتحمل أجور هذه العمالة كخطوة مؤقتة لحين توفير فرص عمل مؤقتة لهم، إلاّ أنّ هذا الحل يعد غير مجد بالنظر إلى التكلفة الباهظة التي تتكبدها الحكومة جراء ذلك.[1]

كما اعتادت بعض الدول إلى إلزام المستثمر الخاص بالاحتفاظ بالعمالة لفترة محدودة، بحيث يلتزم خلالها عن الامتناع عن الاستغناء عن العمال حتى ولو لم يكن بحاجة إليهم،[2] أمّا الحكومة المصرية فقد اشترطت من خلال العقود التي أبرمتها مع المشترين الاحتفاظ بالعمّال لمدة ثلاث سنوات حتى يتم استيعاب العمالة الفائضة.[3]

غير أنّ هذا الأسلوب من شأنه أن يؤدي إلى إحجام المستثمرين الخواص عن شراء مؤسسات مثقلة بأعباء مالية وإدارية كبيرة لا تتناسب مع توجهاته الاقتصادية وخاصة تلك الأعباء المتعلقة بالعمّال.

2-من الحلول التي قيلت ضرورة البدء بخوصصة المؤسسات ذات العمالة الأقل كثافة والأعلى إنتاجية، إلاّ أنّ هذا الحل لا يستقيم والمنطق السليم باعتبار أنّ الخوصصة وسيلة لمعالجة الاختلالات الاقتصادية في المؤسسات الخاسرة والمتعثرة التي تعاني من ضعف في الكفاءة الإنتاجية، والقول بضرورة البدء بخوصصة المؤسسات العامة الأعلى إنتاجية والأقل كثافة لمعالجة مشكلة العمالة الزائدة فهو مخالف للهدف الذي تبناه دعاة الخوصصة أنفسهم.[4]

3- من الحلول التي قيلت أيضا لمعالجة مشكلة العمالة الزائدة البدء في خوصصة المؤسسات ذات العمالة المسنة، إلاّ أنّ هذا الحل يعدّ مجرد قول نظري غير قابل للتطبيق على أرض الواقع لاعتماده على معيار منعدم، لأنّ من الناحية العملية لا يمكن فرز مؤسسات القطاع العام وتصنيفها على أنها

---

[1] من أمثلة ذلك ما قامت به الحكومة التونسية، حيث اتفقت مع المستثمرين الذين اشتروا إحدى شركاتها، والتي بلغ عدد العاملين فيها 559 عاملا على أن تتحمل أجور العمّال الزائدين عن الحاجة والبالغ عددهم 150 عاملا لحين إيجاد عمل بديل لهم في أماكن أخرى، المصدر محمود صبح، الخصخصة، البيان للطباعة والنشر القاهرة، دون ناشر، الطبعة الثانية 1999، نقلا عن د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 293.

[2] اقترحت شركة تسيير المساهمات في صناعة المواد الحمراء والخزف الصحي (SGP Iprs) خوصصة شركة مختصة في الخزف بتلمسان CERAMIR TLEMCEN وذلك عن طريق التنازل الكلي عن رأس المال وتستوعب 236 عاملا، وعلق التنازل عنها على شرط الاحتفاظ بكل العمال، نقلا عن د/ صبايحي ربيعة، المرجع السابق، ص 403.

[3] حسن عطية حجي، المرجع السابق، ص 217.

[4] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص **294**.

ذات عمالة مسنة أو عمالة غير مسنّة، وحتى ولو افترضنا صحة هذا الطرح فإنّ فإنه لا يمسّ سوى فئة قليلة من العمال وهي فئة مرشحة خلال مدة بسيطة للخروج من الخدمة عن طريق التقاعد وتبقى المشكلة قائمة بالنسبة لبقية العمّال.

4- إضافة إلى ما ذكر فقد قيل أنّ الحلّ يكمن في إنشاء صناديق اجتماعية وتنموية أو تفعيل القائم منها لعلاج مشكلة العمالة الزائدة والبطالة[1]، على أنّه ورغم وجاهة هذا الأسلوب للمساهمة في حل مشكلة البطالة في الوقت الذي تزداد فيه مشكلة العمالة الزائدة تفاقما وتحولها من بطالة مقنّعة إلى بطالة حقيقية، وهو ما يعني أنّ مسألة المزج بين مشكلة العمالة الزائدة والبطالة وإيجاد حل لهما ومواجهة آثارهما بهذه الطريقة فيها شيء من المبالغة، خاصة وأنّ التكفل من طرف هذه الصناديق بالعمّال المسرحين يكون بصفة مؤقتة.

وانطلاقا ممّا سبق ذكره يبدو التعامل مع قضية العمالة الزائدة من القضايا الشائكة التي حظيت بمحاولة إيجاد حلّ لها من خلال ما يلي:

- الإحالة على التقاعد المسبق (المعاش المبكّر)، هو إجراء وقائي قرّر لحماية العمال الأجراء من خطر التسريح الاقتصادي، فعوض أن يسرح العامل و يفقد دخله فإنّ إحالته على التقاعد المسبق يضمن له الحفاظ على دخل بديل، ويتم اللجوء إليه بعد استنفاد عملية الإحالة على التقاعد بالنسبة للذين بلغوا السّن القانونية، ولا يمكن تسريح أي عامل يستوفي شروط الاستفادة من خدمات التقاعد المسبق.[2]

- اللجوء إلى تخفيض مرتبات العمال سواء بالنسبة للعمال البسطاء أو حتى بالنسبة للعمال المؤهلين والمسيرين، وينطوي هذا الإجراء على تعديل لعقد العمل لمواجهة هذه الظروف الصعبة كأن يقوم بتخفيض أجور عماله أو إنقاص ساعات العمل، وتجميد الترقيات إلى حين تجاوز المؤسسة ظروفها الصعبة.[3]

[1] يسمى في الجزائر الصندوق الوطني للبطالة الذي أنشئ من أجل مساعدة البطالين، انظر المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في03 جانفي 2004، المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ج ر، عدد 03 ويتكفّل بهذه المهمة صندوقا المعونة والتشغيل الوطني في الأردن.

[2] تفاديا للتكرار يرجى الرجوع إلى الفرع الأول من المطلب الثاني، من المبحث الأول من الفصل الثاني من الباب الثاني من هذه الدراسة، ص 203.

[3] تفاديا للتكرار يرجى الرجوع إلى الفرع الأول من المطلب الثاني، من المبحث الأول من الفصل الثاني من الباب الثاني من هذه الدراسة، ص203 وما يليها.

– إعداد برنامج مواز لبرنامج الخوصصة لمساعدة العمالة الزائدة على إيجاد أعمال بديلة، وفي حالة عدم وجودها تزويد العمّال الزائدين عن الحاجة برأسمال محدود لبدء مشروعات فردية،[1]

– تقديم تعويضات للعمال الراغبين في ترك العمل (الرحيل الإرادي) وبدء مشروعات صغيرة لشراء بعض الأصول الإنتاجية والورشات ووحدات النقل الصغيرة ولشراء أراضي زراعية مع توفير برامج لتمويل الشراء والمساعدة في إدارة هذه المشروعات،

– الاهتمام بالتدريب المهني للعمال أي ما يسمى بالتدريب التحويلي، وذلك بالتركيز على التخصصات المطلوبة حاليا في سوق العمل، أو المتوقع الاحتياج إليها في المستقبل القريب،[2]

وهذا ما أخذ به التشريع الجزائري من خلال المادة 07 من المرسوم التشريعي 94-09،[3]

– تخفيض ساعات العمل والعمل بالتوقيت الجزئي: بإمكان المستخدم تخفيض ساعات العمل عمّا هو مقرر قانونا، بغرض التقليل من النفقات المالية و تفاديا لتسريح العمالة الزائدة، وهذا من أجل مواجهة الصعوبات الاقتصادية الطارئة وتجنب إنهاء علاقة العمل وتحقيق الاستقرار المهني للعامل.[4]

– تخفيض أو إعفاء جبائي و/ أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية، إضافة إلى تقديم إعانات في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين و التحويل و إنشاء نشاطات لصالح أجراء.[5]

الفرع الثاني

الحق في العمل ومشكلة البطالة في ظل الخوصصة

تعتبر البطالة ظاهرة اجتماعية اقتصادية وجدت مع وجود الإنسان، لكنها ازدادت حدّه في العصر الحديث، وتشير أغلب التوقعات إلى أنّها ستظل باقية ببقاء البشرية، بل وأكثر من ذلك فإنّ الاقتصاديين والخبراء الاجتماعيين يرون أنّها ظاهرة تتفاقم على مرّ الزمن، خاصة في الدول النامية، وتؤكد الإحصاءات الخاصة بالبطالة أنّها ظاهرة منتشرة انتشارا واسعا، فضلا عن اتجاه معدلاتها إلى

---

[1] د/ رابح رتيب، المرجع السابق ، ص 91.

[2] حسن عطية حجي، المرجع السابق، ص 248.

[3] انظر المادة 07 من المرسوم التشريعي 94-09، المؤرخ في 26 /1994/05، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ، ج.ر، عدد 34.

[4] د/حسن عبد الرحمان قدوس، فقدان الدخل كأثر لإنهاء علاقة العمل، بين ضرورات التعويض والقضاء على أسبابه، مكتبة الجلاء، المنصورة، د س، ص 202 وما يليها.

[5] انظر إلى الوسائل التي وفرها المشرع الجزائري للحفاظ على مناصب الشغل ومعالجة مشكلة العمالة الزائدة من خلال ما ورد في الفصل الخامس (الحفاظ على الشغل) من المرسوم التشريعي 94-09، المؤرخ في 26 /1994/05 المشار إليه سابقا، ولاسيما المادتين 26 و27 منه، ولمزيد من التوضيح يرجى الرجوع إلى الفرع الأول من المطلب الثاني، من المبحث الثاني من الفصل الثاني من الباب الثاني من هذه الدراسة، ص231

الزيادة،[1]كما تمثّل البطالة مشكلة عالمية تعاني منها جميع المجتمعات المتقدمة والنامية، كما أنّها تمثل خطرا اجتماعيا يهدد البشرية جمعاء.[2]

وبانسحاب الدولة من العديد من الأنشطة الاقتصادية التي كانت تديرها بواسطة القطاع العام، وتراجعها عن التدخل في النشاط الاقتصادي -في إطار ما يسمى بالخوصصة- ازدادت البطالة حدّه ومسّت شريحة كبيرة من المجتمع وأثّرت سلبا على الحق في العمل، وعليه سنتناول في هذا الفرع ماهية البطالة في جزئية أولى، ثمّ انعكاسات الخوصصة على مشكلة البطالة والحق في العمل في جزئية ثانية.

أولا: ماهية البطالة: تعتبر البطالة من المصطلحات الاجتماعية الاقتصادية المعقدة التي لم تلق تعريفا جامعا مانعا رغم ما بذل من محاولات لتحديد مفهوم لهذه الظاهرة، فعرّفها كل فريق حسب الهدف الذي يسعى إلى تحقيقه، فمنهم من ينظر إليها من الناحية الاجتماعية والآخر من الناحية السياسية والثالث من الناحية الاقتصادية، ولعلّ عدم الاتفاق على مفهوم محدد للبطالة مرده اختلاف وجهات النظر بين المفكرين الاقتصاديين والسياسيين والاجتماعيين في أمور كثيرة مثل العمالة، التشغيل، التشغيل الكامل، التشغيل الناقص، التعطل، أنواع التعطل وأنواع البطالة وغيرها من المصطلحات التي تدخل في صلب هذه المشكلة، وعليه سنتطرق للتعاريف التي قيلت في البطالة ثم أنواع البطالة.

1- تعريف البطالة: البطالة هي توقف غير إرادي عن العمل لمدة زمنية ممتدة لأسباب مرتبطة بالظروف الاقتصادية التي تحكم سوق العمل وغير متعلقة بشخص العامل[3]، وقد جاء في القاموس الاقتصادي أنّها تعني الأجير الذي فقد عمله ومصدر رزقه وتعطل عن العمل،[4] أمّا دائرة المعارف الأمريكية فقد عرّفت البطالة على أنّها مصطلح يقصد به حالة عدم الاستخدام الكلي، وهي حالة تشير إلى الأشخاص القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه ولكنهم لا يجدونه، ولهذا فإنّ

---

[1] يؤكد أحد الخبراء الاقتصاديين العالميين وهو مايك كيري أنّ حجم البطالة على مستوى العالم في تزايد، حيث يوجد 35 مليون عاطل عن العمل في الدول الصناعية، وهي بذلك مشكلة عالمية، نقلا عن: د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 277.

[2] د/ اسماعيل فهيم محمد الخشن، تأمين البطالة في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2002، ص 75.

[3] محمد حامد الصياد، ليلى محمد الوزيري، مذكرات في التأمينات الاجتماعية تامين البطالة في قانون التأمين الاجتماعي المصري، دون ناشر، 2009، ص 6.

[4] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 279.

البطالة تشمل مجموعات مختلفة من الأفراد هم الذين لا يعملون والذين يعملون في مواسم معينة فقط والذين يعملون بشكل مؤقت والعاملون فعلا ولكنهم من ذوي الإنتاجية المنخفضة (البطالة المقنعة)، ويكاد الاقتصاديون يتفقون على تعريف موحد للبطالة على أنّها « مجموعة الأفراد في سن العمل القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه ولا يجدونه[1]»، وهناك من عرّفها بأنّها الحالة التي يتعطل فيها قسم من قوة العمل المدنية فلا تسهم في العملية الإنتاجية رغم قدرتها على ذلك ورغبتها في القيام بذلك، ولهذا فهي تمثل هدرا في جزء من الثروة البشرية للمجتمع، وبالتالي تنجم عنها خسارة للاقتصاد القومي تتمثل في حجم الناتج الذي كان من الممكن لهؤلاء المتعطلين إنتاجه لو لم يكونوا عاطلين.[2]

2- أنواع البطالة: يتفق الباحثون بأنّ البطالة مرض اجتماعي أصاب جميع المجتمعات، سواء في الدول النامية أو المتقدمة، ويصنفونها وفق أشكال معينة أهمها:

أ- البطالة الهيكلية: يستمد هذا النوع اسمه من أنّه ناتج عن تغيرات في الهيكل الاقتصادي، وقد تتدخل عوامل اقتصادية في إحداث هذا النوع من البطالة، كما في حالة إدخال نظم تكنولوجية حديثة أو إنتاج سلع جديدة أو حتى بسبب إعادة هيكلة المؤسسات في إطار تطبيق برنامج الخوصصة، أو تغيير أساليب الإنتاج، ممّا يؤدي إلى تخفيض عدد العاملين نتيجة استبدالهم بالآلات الحديثة أو استبدالهم بمن تتوفر فيهم المهارة المطلوبة.[3]

ب- البطالة الموسمية: هي ذلك النوع من البطالة التي يكون الأفراد بمقتضاها يعملون فترات ولا يعملون في فترات أخرى، ويلازم هذا النوع بعض الأنشطة الاقتصادية التي تعمل في مواسم معينة من السنة ولهذا يتعرض العاملون فيها للتعطل في غير هذه المواسم حيث ينعدم أو يقل النشاط الإنتاجي،[4] وقد تتداخل البطالة الموسمية مع البطالة الجزئية، فنكون أمام بطالة جزئية إذا كانت القوى العاملة المتاحة غير مستخدمة استخداما كليا، حيث يعمل الأفراد أقل من عدد ساعات العمل

---

[1] د/ حسين طلافحة ود/خميس الفهداوي، دراسة تحليلية لمشكلة البطالة في الاقتصاد الأردني، منشورات مركز الدراسات الأردنية، جامعة اليرموك، 1988، ص 9.

[2] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 281.

[3] محمد حامد الصياد، ليلى محمد الوزيري، المرجع السابق،

[4] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 281.

العادية، أي بالتوقيت الجزئي، غير أنّ البطالة الموسمية تكون بعمالة كاملة وتوقيت كامل في فترات ولا عمالة إطلاقا في فترات أخرى.

ج- البطالة الدورية: هي البطالة الناجمة عن عدم سير النشاطات الاقتصادية على وتيرة واحدة في فترات زمنية مختلفة، بسبب ما ينتاب هذه النشاطات من فترات صعود وفترات هبوط دورية، بحيث يتزايد حجم الإنتاج والدخل والتوظيف خلال فترة معينة تسمى فترة الرواج، ثم يتجه الإنتاج بجميع مكوناته نحو الهبوط خلال فترة موالية تسمى فترة الانكماش والهبوط فيرتفع معدل البطالة خلال هذه الفترة، وتشير الدراسات إلى أنّ السبب المباشر للبطالة الدورية هو نقص الطلب الإجمالي على الإنتاج.[1]

د- البطالة المقنّعة: يقصد بها الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، أي وجود عمالة زائدة لا تنتج شيئا تقريبا، فيكون حجم قوة العمل أكبر من حاجة الإنتاج، فهناك فئة تبدو من الناحية الظاهرية أنّها في حالة عمل ولكنها من الناحية الفعلية لا تعمل ولا تضيف شيئا إلى الإنتاج، ويكون هذا النوع من البطالة ظاهرا بوضوح في المؤسسات الاقتصادية العمومية قبل خوصصتها.[2]

هـ- البطالة الاختيارية: وتسمى بالبطالة الإرادية أو الطوعية، ويطلق عليها أيضا مصطلح التبطل، وهو تعبير يقصد به قعود الشخص عن العمل اختياريا رغم قدرته عليه ووجود فرصة متاحة أمامه، دون أن يكون له موردا للرزق أو وسيلة مشروعة للعيش، إمّا لعزوفه عن العمل وتفضيله للفراغ أو لأنّه يبحث عن عمل أفضل يوفّر له أجرا أعلى وظروف عمل أحسن، أمّا إذا أجبر العامل على ترك عمله بسبب إفلاس المستخدم أو إغلاق المؤسسة، أو تمّ تسريحه لأسباب اقتصادية، رغم رغبة العامل في العمل والقدرة عليه فنكون أمام بطالة إجبارية اضطرارية.[3]

و- البطالة السافرة: وتسمّى بالبطالة الظاهرة أو الحقيقية، ويقصد بها حالة التعطل الكلي الظاهر، التي يعاني منها جزء كبير من قوّة العمل المتاحة، أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى، ويرى البعض أنّ حالة المتعطل في

---

[1] محمد حامد الصياد، ليلى محمد الوزيري، المرجع السابق، ص 25.

[2] حسن عطية حجي، المرجع السابق، ص 217.

[3] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 283.

البلدان النامية أقسى وأكثر إيلاما منها في الدول المتقدمة بسبب حصول البطال على إعانة بطالة وأشكال أخرى من المساعدات في الدول المتقدمة وحرمان البطال من ذلك في الدول النامية.[1]

ثانيا: انعكاسات الخوصصة على مشكلة البطالة والحق في العمل: يعتبر القضاء على البطالة من قبيل المستحيل حتى بالنسبة للدول المتقدمة، ناهيك عن الدول النامية، وبالتالي فإنّ القبول بمعدل معقول أمر منطقي، وما دام توفير الحق في العمل والدخل الدائم المناسب (الأجر) واجبا على المجتمع وحقا لكل مواطن، فإنّ وجود البطالة في أي مجتمع يمثّل استثناء وخروجا عن القاعدة العامة، ويشكّل خللا اقتصاديا وعيبا اجتماعيا وفشلا في السياسة العامة للدولة، وظاهرة سلبية تهدّد أمن المجتمع واستقراره.[2]

وتعتبر التخوفات التي تثيرها السياسة الاقتصادية المعاصرة، -وخاصة تلك المتعلقة ببرامج التثبيت الاقتصادي والتكييف الهيكلي[3] وإتباع سياسة الخوصصة- تخوفات مشروعة، لكون هذه السياسات تدعو إلى تخفيض الإنفاق الحكومي والتخلي عن سياسة الدعم والتشغيل وكافة المساعدات الموجهة إلى الطبقة الفقيرة، بحجة أنّ سياسة الدعم والتشغيل تشكّل عقبة رئيسة تحول والنمو الاقتصادي، لذلك جاءت الوصفات الاقتصادية المعاصرة خالية من أية سياسة للتعامل مع الأبعاد الاجتماعية المصاحبة للخطوات الاقتصادية وخاصة تلك الناشئة عن تطبيق الخوصصة، فقد خلت من أية معالجة للجوانب الاجتماعية وخاصة فيما يخص مشكلة الحق في العمل أي مشكلة العمالة والبطالة، على الرغم من أنّ هذه المسألة من أهم المشكلات المصاحبة للتحولات الاقتصادية الراهنة.[4]

---

[1] حسن عطية حجي، المرجع السابق، ص 216- 217.

[2] د/ أحمد حسن البرعي، الخصخصة ومشكلة العمالة الزائدة، خطة قومية للعلاج، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، عدد خاص حول الأوضاع القانونية والاقتصادية للعمال في ظل المتغيرات المحلية والعالمية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد الحادي والعشرون، أفريل 1997، ص 131، ص 169 وما يليها.

[3] يقصد ببرامج **التثبيت الاقتصادي** تلك السياسات القصيرة الأجل، والتي لا تتجاوز ثلاث سنوات، والتي يقوم صندوق النقد الدولي بصياغتها من أجل المساهمة في معالجة الاختلالات الطارئة التي تحدث في الاقتصاد الوطني مثل العجز في ميزان المدفوعات، العجز في الميزانية العامة، تدهور العملة الوطنية، وتختص برامج التثبيت الاقتصادي بجوانب الطلب الكلي بشقيه الاستهلاكي والاستثماري، وتحاول أن تجعله متوازنا مع إجمالي الناتج المحلي، أمّا برامج **التكييف الهيكلي** فهي من اختصاص البنك الدولي، وتهدف إلى تحقيق الاستقرار الكلي الشامل على المدى الطويل، ويتقدم بها البنك لمعالجة الاختلالات العميقة التي لم تفلح معها برامج التثبيت كالمعدلات العالية للتضخم والعجز الكبير في ميزانية المدفوعات، وتهدف إلى الإصلاح المؤسساتي بهدف الوصول إلى تحقيق الكفاءة في استخدام الموارد وتعزيز التجارة وتشجيع الاستثمار الأجنبي. المصدر: **د/** محمد معن ديوب، المرجع السابق، ص 99.

[4] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص **287**.

ويعتبر التركيز على حقوق العمّال قي ظل الخوصصة من المسائل التي يجب أن تحظى بالاهتمام، باعتبارها قضية تقع في قلب المشاكل الاجتماعية لتأثيرها على مستويات البطالة وعلى علاقات العمل بشكل عام، ولهذا لابد من التركيز على الإصلاح الاجتماعي باعتباره عنصرا مكملا للإصلاح الاقتصادي والمالي، وضرورة احتواء كل برنامج للخوصصة خطة واضحة لحماية العمالة.[1]

وبالرغم من وجوب تأمين مستقبل العمالة في ظل الخوصصة، إلاّ أنّه لا يفهم من ذلك المبالغة في تكريس الضمانات للعمّال على حساب المؤسسات المخوصصة وتكبيلها بقيود تحد من قدرتها على النجاح، ولهذا يجب التعامل مع سياسة الخوصصة كأي قرار اقتصادي بما يحمله من تكاليف وأعباء ومن تأثيرات سلبية على حقوق العمّال ويستوجب معه اتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة الآثار السلبية لهذه الظاهرة.

وعليه يمكن حصر الانعكاسات الناشئة عن انتهاج سياسة الخوصصة وتقييم آثارها على مستوى التشغيل والبطالة في محورين أساسيين هما:

1-المحور الأول: يتعلق بمصاحبة عملية الخوصصة تقليص دور الدولة في المجال الاقتصادي وانسحابها من العديد من الأنشطة التي كانت تديرها بواسطة القطاع العام، وما ترتب عليه من تقليص معدل التشغيل في هذا القطاع وزيادة البطالة، لاسيما وأنّ تلك الإجراءات الحكومية ما كانت إلاّ استجابة لدعوات المؤسسات المالية العالمية الداعية إلى تقليص الإنفاق العام والتخلي عن سياسة الدعم للسلع والخدمات عموما والتخلي عن سياسة التشغيل بشكل خاص، وتهيئة المؤسسات العامة للخوصصة، إضافة إلى إعادة هيكلة القطاع العام، وما يترتب عليه من تسريح للعمال.[2]

2- المحور الثاني: يتعلّق بدور القطاع الخاص، خاصة بعد إتمام عملية الخوصصة، حيث يسعى هذا القطاع أولا وأخيرا إلى رفع الكفاءة الاقتصادية وتعظيم أرباحها وتدعيم قدرتها التنافسية، ولهذا كان من البديهي أن يقوم بتخفيض عدد العمال من المؤسسات المحولة إليه، والتي كانت تعاني من تضخم في عدد العمال(العمالة الزائدة)، ثم أنّ القطاع الخاص لن يعوّل عليه – على الأقل في الوقت الراهن- في توفير مناصب شغل والتخفيف من البطالة، نظرا لتراجع الطلب الكلي عن السلع والخدمات نتيجة انخفاض متوسط الدخل الحقيقي للفرد، خاصة بعد إقدام الدولة على رفع الدعم على الكثير من السلع والخدمات بهدف تخفيض الإنفاق العام، كما أنّ القطاع الخاص سيتراجع عن

[1] د/ نعيم فهيم حنا، «أثر الخصخصة على حقوق العمالة ومشكلة البطالة في مصر»، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، عدد خاص حول الأوضاع القانونية والاقتصادية للعمال في ظل المتغيرات المحلية والعالمية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد الحادي والعشرون، أفريل 1997، ص 13

[2] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 291.

القيام باستثمارات جديدة ممّا سينعكس سلبا على التشغيل والبطالة، وعليه يمكن القول بأنّ الخوصصة وانسحاب الدولة من الميدان الاقتصادي يؤديان إلى تقليص فرص العمل وارتفاع معدلات البطالة.

المطلب الثاني

مدى تأثير الخوصصة على أجر العامل

اهتمت القوانين المعاصرة اهتماما كبيرا بموضوع الأجر باعتباره التزام أساسي يقع على عاتق صاحب العمل و ركن من أركان عقد العمل لا قيام للعقد دونه، كما أنّ وصف العقد بأنّه عقد عمل يعتمد على كون هذا العمل بأجر أم لا، فلا يتصور وجود عقد عمل إلاّ إذا كان هذا العمل مأجورا.[1]

ويعتبر الأجر عنصرا جوهريا في عقد العمل أيا كان جنسه نقدا أم عينا، وأيا كانت التسمية التي تطلق عليه أجرا أو مرتبا أو ماهية أو أتعابا، كما لا تهم الطريقة التي يتحدد بها هذا الأجر، سواء على أساس وحدة زمنية كاليوم والأسبوع والشهر أو على أساس الإنتاج بالقطعة.[2]

كما يعتبر الأجر المحور الرئيس لتنظيم العمل، فهو عنصر أساسي في تكلفة الإنتاج من وجهة نظر اقتصادية، فكلما زادت الأيدي العاملة زادت تكلفة الإنتاج، لذلك يسعى أصحاب العمل إلى ترشيده لضمان خفض تكلفة الإنتاج والمحافظة على القدرة التنافسية وتحقيق الربحية، وهو وسيلة لعيش العامل وعائلته يعتمد عليه اعتمادا أساسيا في معيشته، ويحفظ له كرامته ويعطيه شعورا بالاستقرار وبالأمن الاجتماعي من وجهة نظر اجتماعية، فهو من هذا المنطلق لا يمكن اعتباره مقابلا للعمل فحسب، بل يجب اعتباره عنصرا حيويا وجوهريا ليس في عقد العمل فحسب، بل حتى في حياة العامل، باعتباره المورد الوحيد والأساسي لرزق العامل في أغلب الأحيان،[3] وتعتبر الأجور القوّة المحرّكة والمؤثرة في سلوك العنصر البشري وزيادة رغبته في العمل، ومن ثم زيادة إنتاجيته.[4]

---

[1] د/ عبد العزيز اللصاصمة، التعريف بالأجر وطرق حمايته، مجلة الحقوق الكويتية، العدد الأول، مارس 1999، ص 51.

[2] د/ عبد العزيز المرسي حمود، شرح أحكام قانون العمل المصري، مطبعة حمادة الحديثة، 2001، ص 107.

[3] د/ عبد العزيز اللصاصمة، المرجع السابق، ص 52.

[4] د/ سامية عمار، «آثار الخصخصة على حجم العمالة وإنتاجيتها في مصر»، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، عدد خاص حول الأوضاع القانونية والاقتصادية للعمال في ظل المتغيرات المحلية والعالمية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد الحادي والعشرون، أفريل 1997، ص 307.

وقد كان لتبني سياسة الخوصصة آثار عديدة على أجور العمّال في المؤسسات التي تمت خوصصتها منها ما هو إيجابي ومنها ما هو سلبي، ومن أبرز الآثار الإيجابية للخوصصة تقريب الفوارق بين طبقة العمّال وطبقة الملاّك، وذلك لما تتيحه الخوصصة من أحقية العمّال في شراء نسبة من أسهم الشركات التي يعملون بها، ممّا يتيح لهم الحق في الاشتراك في إدارة المؤسسة المخوصصة، ممّا يؤدي إلى إيجاد مصادر دخل تضاف إلى مداخيلهم (أجورهم).[1]

وباعتناق الخوصصة تزايد حجم الطبقة المالكة في المجتمع ممّا خلق شعورا بالاطمئنان والاستقرار الاجتماعي والإحساس بالانتماء.[2]

أمّا عن الآثار السلبية للخوصصة فأهمها فقدان العمّال لمناصب عملهم، وما يترتب على ذلك من فقدانهم لمصدر دخلهم والمتمثل في الأجر وملحقاته، فضلا عن حرمان العمّال الذين كانوا يعملون بالمؤسسات المخوصصة من مجموعة من الامتيازات التي كان يوفرها القطاع العام.

وعليه سنتناول الآثار الإيجابية للخوصصة على أجر العامل في الفرع الأول، ثم الآثار السلبية للخوصصة على أجر العامل في الفرع الثاني.

الفرع الأول

الآثار الإيجابية للخوصصة على أجر العامل

إذا كانت للخوصصة آثار سلبية على أجور العمّال من ناحية تقليص فرص العمل، وحرمان الغالبية العظمى من الحق في العمل، إلاّ أنّه بالنسبة للعمّال الذين سوف يستمرون في العمل بالمؤسسات المخوصصة فإنّ هناك مجموعة من المزايا التي سوف يتحصّلون عليها في ظل الخوصصة، وخاصة ما تعلّق منها بالأجور، ويمكن حصر هذه المزايا من خلال معرفة الآثار المباشرة للخوصصة، ثم الآثار غير المباشرة.[3]

[1] د/ رابح رتيب، المرجع السابق، ص 87.

[2] د/ جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، أثر الخصخصة على علاقة العمل، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والمصري، دار النهضة العربية، 2006، ص 141.

[3] د/ الحسن محمد محمد سباق، أثر الخصخصة على حقوق العمّال، المرجع السابق، ص 261.

أولا: الآثار المباشرة للخوصصة على أجور العمال: يقصد بالآثار المباشرة تلك المزايا التي يحصل عليها العمّال في المؤسسات المخوصصة بشكل واضح وقابل للقياس بطريقة ملموسة ومقبولة،[1] وتنقسم هذه الآثار إلى آثار مكتسبة وأخرى مستجدة:

1- بالنسبة للآثار المكتسبة: وتتعلق أساسا بارتفاع الأجور النقدية وزيادة المزايا العينية، فمن البديهي أنّ أجور العمّال في القطاع الخاص تتفوّق في بدايتها ونهايتها عن تلك المعمول بها في القطاع العام، كما أنّ قيمة العلاوات في القطاع الخاص أكبر من مثيلاتها في القطاع العام مع استفادة عمّال القطاع الخاص من مزايا كثيرة خاصة ما تعلق منها بالعلاوات الخاصة، ومعنى ذلك أنّ الأجور النقدية التي سيحصل عليها العمّال في شركات القطاع الخاص هي أكبر بفارق ملموس مقارنة بتلك التي يحصل عليها في القطاع العام، لذلك يمكن القول أنّ الخوصصة تؤدي إلى رفع أجور العمّال الذين تستمرّ عقود عملهم بعد نقل ملكية المؤسسة العامة إلى القطاع الخاص.[2]

ونظرا لما للأجر من أهمية في حياة العامل فقد كان من اللازم أن يكون للأجر حدود دنيا لا يجوز النزول عنها بأي حال، باعتبار ذلك من أهم مقتضيات الحماية الاجتماعية لفئة العمّال التي تشكّل الشريحة الأكبر عددا في أي مجتمع، وهذا مانصّت عليه العديد من الدول في تشريعاتها العمّالية،[3] هذا من جهة، ومن جهة أخرى يجب أن تكون هذه الأجور كافية على الأقل لإشباع الحاجات الأساسية للعمال ومن يعولونهم مقابل حد أدنى من الأداء، وحتى يمكن الحفاظ على التوازن بين العائد والتكلفة يجب أن تكون زيادة الأجور متماشية مع الزيادات في إنتاجية العمل.[4]

أمّا فيما يخص المزايا النقدية في القطاع الخاص فإنّها ترتبط ارتباطا وثيقا بالعمل عكس ما هو موجود في القطاع العام، الذي يقدّم الأجور على اعتبارات سياسية واجتماعية لا على اعتبارات اقتصادية، كما أنّ المزايا العينية التي يوفّرها القطاع الخاص – من مسكن، ملبس، مأكل ووسائل النقل- أفضل من التي يوفرها القطاع العام،[5] لأنّ أصحاب العمل الخواص يدركون أنّ الاهتمام بالعامل

---

[1] د/ محمود السيد الناغي، «دراسة للآثار الإيجابية للخصخصة على الحقوق المالية للعمال»، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، عدد خاص حول الأوضاع القانونية والاقتصادية للعمال في ظل المتغيرات المحلية والعالمية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد الحادي والعشرون، أفريل 1997، ص 74.

[2] د/ جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، أثر الخصخصة على العلاقات الناشئة عن عقد العمل، المرجع السابق، ص 155.

[3] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 357.

[4] د/ سامية عمار، المرجع السابق، ص 307.

[5] د/ محمود السيد الناغي، المرجع السابق، ص 75.

سيؤدي إلى تحسين الإنتاجية وتحقيق الربحية، كما أنّ القطاع العام يقوم بتوزيع الحوافز المالية بصورة متساوية على جميع العمّال ممّا أدى إلى هجرة بعض الأيدي العاملة الماهرة أو انتقالها للعمل في القطاع الخاص، ذلك أنّ القطاع العام لا يربط أجر العمل بإنتاجية عمله، وقد دلّت بعض الدراسات أن متوسط أجر العامل قد ارتفع في المؤسسات المملوكة للدولة بعد خوصصتها مع ملاحظة أنّ نسبة الزيادة في إنتاجية العامل الحقيقية كانت أكبر من نسبة الزيادة في الأجر الحقيقي.[1]

2- بالنسبة للآثار المستجدة: ترتب على خوصصة القطاع العام عدة آثار إيجابية منها:

* **تملّك الأسهم:** يمثّل تشجيع العمّال على تملّك المؤسسات أو بعض أسهمها – كنتيجة للخوصصة- أحد الأهداف الرئيسة لهذا البرنامج في دول عديدة، وقد استخدمت العديد من الآليات لتحقيق هذا الهدف، وإن اختلفت باختلاف تجارب الدول، وكانت بريطانيا من الدول الرائدة في اتخاذ الإجراءات التي تعمل على توسيع نطاق ملكية العمّال بالمؤسسات المطروحة للخوصصة وتقديم الحوافز والدعم للعمّال لتشجيعهم على تملك أكبر قدر ممكن من أسهم هذه المؤسسات،[2] ولعل تقنية (LMBO)[3] التي انتهجتها بريطانيا لتشجيع العمّال على شراء مؤسساتهم بأموال قروض مضمونة بواسطة أصل مال الشركة لأكبر دليل على سعي بريطانيا لتوسيع نطاق ملكية العمّال.[4]

وقد كانت للمشاركة العمّالية في المؤسسات المخوصصة فرصة لدخول العمّال في الشركات الرأسمالية، وبذلك تعتبر الخوصصة آلية لإعادة توزيع الدخل وفرصة لاستعادة المؤسسة المخوصصة من طرف العمّال، وتحرص مختلف الحكومات على تخصيص نسبة من أسهم المؤسسات المزمع خوصصتها لكي يتملكها العمّال تقدر عادة ب 10%، كما يمكن للعمّال الاستفادة من تخفيض تصل نسبته إلى 20% من قيمة الأسهم، كما يمكن للعمّال شراء أي عدد من الأسهم مع تسديد قيمتها على أقساط تخصم من الأرباح في حالة تحققها، وبذلك تكون الخوصصة قد وفّرت للعمّال فرصة التحول من أجراء إلى ملاك ومستثمرين،[5] ومن أجراء إلى مساهمين يتمتعون بالحقوق التي يتمتع بها أصحاب

---

[1] أورد هذه الدراسة د/ الحسن محمد محمد سباق، أثر الخصخصة على حقوق العمّال، المرجع السابق، ص 265.

[2] د/ الحسن محمد محمد سباق، أثر الخصخصة على حقوق العمّال، المرجع السابق، ص 265.

[3] يقصد بالعبارة المختصرة (LMBO) Leveraged Management Buy Out وتسمّى باللغة الفرنسية (R.E.S) أي Rachat d'une Entreprise par ses Salariés.

[4] د/ أحمد محرز، النظام القانوني للخصخصة، المرجع السابق، ص 99.

[5] د/ محمود السيد الناغي، المرجع السابق، ص 75.

رؤوس الأموال، ومن شأن هذه المساهمة أن تكفل لهم قدرا من المشاركة في إدارة المؤسسة المخوصصة والاستفادة من أرباحها، للتخفيف من شعورهم بالتبعية والخضوع، كما تحفّزهم على العمل وتحسّسهم بالمسؤولية، ممّا يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ورفع الكفاءة ومستوى الجودة، ممّا ينتج عنه زيادة في مكافآتهم وأجورهم، وهذا من شأنه أن ينعكس بالإيجاب على العمّال والمؤسسة والاقتصاد ككل.[1]

* **زيادة فرص الاستفادة من الخدمات الاجتماعية:** من الملاحظ أنّ شركات القطاع الخاص تعطي عناية خاصة للخدمات الاجتماعية للعاملين بها، وذلك من أجل الحفاظ على أعلى مستوى من الولاء للمؤسسة، ومن ثم ارتفاع مستوى الأداء بها، ومن أجل تحقيق هذه الأهداف تسعى إلى توفير خدمات اجتماعية لنسبة كبيرة من العاملين كالرحلات، المصايف، الحج والعمرة، العلاج والإعانات في المناسبات الاجتماعية السارة وغير السارة، علما أنّ هذه الخدمات تفوق بكثير ما يقدمه القطاع العام في هذا الشأن.[2]

* **الاستفادة من الإعفاءات الضريبية:** تستفيد المؤسسات المخوصصة وفقا لنظام تمليك العاملين للأسهم (الأيسوب)[3] من إعفاءات ضريبية لـ50% من فائدة القروض الممنوحة للأيسوب وإعفاء ضريبي لأرباح الأسهم الموزعة،[4] كما أقرّ المشرّع المصري -بمقتضى قانون الضريبة الموحدة على الدخل رقم 187 لسنة1993- مجموعة من الإعفاءات الضريبية وخاصة ما تعلق منها بالإعفاء الضريبي على المرتبات في حدود ألفين جنيه سنويا.[5]

ثانيا: الآثار غير المباشرة للخوصصة على أجور العمال: يقصد بالآثار غير المباشرة تلك الآثار غير الظاهرة وغير القابلة للقياس بشكل محدد ولكن يمكن التعرف عليها وتقدير قيمتها بشكل مقبول،[6] ومن أهم هذه الآثار:

1- زيادة فرص الترقية: يترتب على عملية خوصصة المؤسسات العامة التخلّص من العمالة الزائدة، ممّا يتيح الفرصة للعاملين المتميزين في الحصول على ترقيات ومناصب أعلى، وهذا ما يؤدي إلى التأثير الإيجابي على المزايا المالية المتمثلة أساسا في زيادة الأجر وملحقاته دون انتظار لفترة طويلة، ويستفيد

---

[1] د/ الحسن محمد محمد سباق، أثر الخصخصة على حقوق العمّال، المرجع السابق، ص 269.

[2] د/ محمود السيد الناغي، المرجع السابق، ص 76.

[3] الأيسوب (ESOP): هو اختصار لكلمة نظام تملك العاملين للأسهم في الشركات (Employee stock ownership plan)

[4] محمود محمد فهمي، المرجع السابق، ص 90.

[5] د/ جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، أثر الخصخصة على العلاقات الناشئة عن عقد العمل، المرجع السابق، ص 157.

[6] د/ محمود السيد الناغي، المرجع السابق، ص 77.

من هذه المزايا عموما العمال النشطين والمتميزين والذين كانوا يجدون صعوبة في الحصول على ترقية أو على منصب أعلى بسبب الهياكل التنظيمية المتضخمة قبل الخوصصة.[1]

2- زيادة فرص الحصول على المكافآت التشجيعية: إذا كان الهدف هو رفع مستوى الكفاءة الاقتصادية والمحافظة عليها، وهذا يتطلب تحفيز العمّال ومنحهم مكافآت تشجيعية مع ربطها بالأداء الفعلي، ممّا يؤدي في آخر المطاف إلى زيادة الإنتاج و تحسين نوعيته كلما زاد تحفيز العمال بالمكافآت التشجيعية،[2] بل أنّ زيادة الحوافز المادية المقدمة للعامل تساهم عادة في رفع مستوى إنتاجيته.[3]

الفرع الثاني

الآثار السلبية للخوصصة على أجر العامل

إذا كانت للخوصصة آثار إيجابية على أجور العمّال، خاصة بالنسبة للذين سوف يستمرون في العمل بالمؤسسات المخوصصة، فإنّ هناك آثارا سلبية تهدد العامل المسرّح في أمنه المادي، باعتبار أنّ الأجر هو عنصر الأمان والاستقرار له وللمجتمع، وأنّ فقدان الأجر سيؤدي إلى عجز الفرد عن توفير قوته ولقمة عيشه، ولا يوجد أسوأ من هذا الوضع بالنسبة للعامل، ويتمثل الجانب السلبي للخوصصة على أجور العمّال إمّا في فقدان العامل لأجره إثر تسريحه، أو العودة إلى اعتبار العمل سلعة يتحدد ثمنها وفقا لآليات العرض والطلب، ممّا يعني تركه ليتحدد وفق قانون السوق كسعر أية بضاعة أخرى، وهو ما يؤدي إلى تدني الأجر الفعلي لقيمة العمل في الوقت الذي تنتشر فيه البطالة وتتعالى معدلاتها كسمة بارزة في النظام الرأسمالي العالمي، خاصة في أعقاب حركة الخوصصة، وما يسفر عن ذلك من وجوب قبول العمّال شروط عمل أشد قسوة وأقل مردودا من حيث الأجر والمزايا الاجتماعية.[4]

وللخوصصة آثار سلبية كثيرة ومخاطر كبيرة، فهي ليست سياسة مثالية مبرأة تماما من المخاطر، ولهذا يجب أن تكون محل نظر السياسيين والاقتصاديين على السواء كي لا يغلو البعض في الحماس لتطبيق هذه السياسة في كافة الظروف دون تبصّر بالمخاطر الناجمة عن هذا التطبيق،[5] ولعل أهم

---

[1] د/ الحسن محمد محمد سباق، أثر الخصخصة على حقوق العمّال، رسالة دكتوراه، المرجع السابق، ص 462.

[2] د/ محمود السيد الناغي، المرجع السابق، ص 78.

[3] د/ سامية عمار، المرجع السابق، ص 305.

[4] د/ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 355.

[5] د/ أحمد جمال الدين عبد الفتاح موسى، قضية الخصخصة، المرجع السابق، ص 285.

المخاطر تلك المتعلقة بأجور العمّال، حيث تؤدي الخوصصة إلى فقدان الكثير من العمال لعملهم، ومن ثم فقدان هذه الفئة لمصدر دخلها والمتمثل في الأجر وملحقاته.[1]

كما أن تطبيق الخوصصة سيؤدي إلى الاستغناء عن الكثير من العمّال خاصة الذين يشكلون عمالة زائدة وبطالة مقنّعة، لأنّ المستخدم الجديد لا يقبل إلاّ العامل الذي تكون المؤسسة في حاجة فعلية إليه، وفي ظل هذا الوضع سوف يترتب لا محالة الاستغناء عن العمالة الزائدة عن حاجة المؤسسات المخوصصة مما يؤدي إلى حرمانهم من أجورهم التي كانوا يحصلون عليها قبل خوصصة مؤسساتهم.

ومن بين الحلول المقترحة للتخفيف من مشكلة العمالة الزائدة تخصيص جزء من عوائد الخوصصة لإنشاء مؤسسات استثمارية جديدة لتشغيل العاملين المسرحين، وأن تقوم بدفع تعويضات نقدية لهؤلاء العمال مع استخدامها في إنشاء مؤسسات صغيرة خاصة بهم، كما يمكن للدولة أن تمنح للعمال أولوية لشراء بعض الأسهم المخوصصة على أن يتم تسديدها بالتقسيط، إضافة إلى تمليك المؤسسات ذات العمالة الكثيفة مقابل مكافآت نهاية خدمتهم، كما يمكن لهيئات الضمان الاجتماعي أن تمول عملية شراء العاملين لهذه المؤسسات، أو أن تمنح لهم قروضا لإنشاء مؤسسات صغيرة خاصة بهم، إضافة إلى إقامة مراكز لتدريب العاملين في مختلف المهن التي يحتاجها سوق العمل حتى يتمكنوا من إيجاد فرصة عمل بديلة[2].

---

[1] د/ رابح رتيب، المرجع السابق، ص90 وما يليها.

[2] حسن حجي عطية، المرجع السابق، ص 251.

الباب الثاني

الحماية القانونية للعامل في ظل التسريح الاقتصادي

شهد العالم خلال النصف الثاني من القرن العشرين العديد من المتغيرات والتحولات العميقة، والتي طالت مختلف الميادين خاصة الميدان الاقتصادي والاجتماعي، ولم يكن العمّال في منأى عن هذه التحولات، إذ تطلب الأمر إعادة تكييف القوانين التي تحكم علاقات العمل بما يتناسب مع السياسة الاقتصادية الجديدة.

وبحثا عن النجاعة الاقتصادية، وسعيا لتخطي الأزمات المالية والتغلب على الصعوبات الاقتصادية ومواكبة التحولات التكنولوجية، أصبح بإمكان المستخدم الاستغناء عن عدد كبير من العمّال في إطار ما يسمى بالتسريح الاقتصادي.

وحتى يكون التسريح الاقتصادي مشروعا، أخضعته التشريعات العمّالية لقيود موضوعية وإجراءات شكلية، هدفها التوفيق بين الفعالية الاقتصادية للمؤسسة وحماية حقوق العمّال والحفاظ عليها و لو بصفة نسبية، و بشكل يسمح للمستخدم بتخطي الأزمة التي تمر بها مؤسسته دون التضحية بمصلحة العمّال وحقهم في الحماية، وإذا لم يتمكّن المستخدم من الحفاظ على مناصب الشغل، فإنّ إجراءات الحماية يجب أن ترافق العمّال حتى بعد تسريحهم، وهنا نجد بأن القانون قد وفّر للعمال المسرحين ضمانات قانونية وأخرى قضائية، تسمح لهم بتحصيل الحقوق الناتجة عن التسريح لأسباب اقتصادية.

وعلى هذا الأساس قسّمنا هذا الباب إلى ثلاثة فصول تناولنا في الفصل الأول مفهوم التسريح لسبب اقتصادي وتمييزه عن الصور الأخرى للإنهاء، في حين تناولنا في الفصل الثاني الضوابط الموضوعية والشكلية لإنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، وخصّصنا الفصل الثالث للضمانات المقررة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية.

الفصل الأول

مفهوم التسريح الاقتصادي

وتمييزه عن الصور الأخرى لإنهاء عقد العمل

يعتبر التسريح الاقتصادي من المسائل الشائكة في نطاق علاقات العمل، لما يسببه من آثار سلبية قد تصل إلى إغلاق المؤسسة نهائيا، وما يتمخّض عن ذلك من نتائج اجتماعية خطيرة يتجاوز أثرها العمّال المسرحين إلى المجتمع بأكمله، من فقر وارتفاع لمعدل البطالة وانتشار الجريمة، لذلك أصبح من الضروري أن يحظى الإنهاء الاقتصادي باهتمام كبير و تنظيم خاص يميزه عن الصور الأخرى للإنهاء.

ونظرا لتداخل مفهوم التسريح الاقتصادي مع الصور الأخرى للإنهاء، فإنّه من الضروري الوقوف على مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية، وإبراز عناصره القانونية مقارنة بأسباب الإنهاء الكلاسيكية الأخرى، حتى يتسنى ضبط المفهوم حفاظا على الحماية الاستثنائية للعامل، والتي ترافق هذا النوع من التسريح الذي جاء نتيجة للتحولات الاقتصادية المعاصرة.

وعليه سنتطرق لمفهوم التسريح لسبب اقتصادي في مبحث أول ثم نميّز التسريح الاقتصادي عن الأسباب الأخرى للإنهاء في مبحث ثان.

المبحث الأول

مفهوم التسريح الاقتصادي

ظل التسريح الاقتصادي — كنظام قانوني أصيل — مجهولا لمدة طويلة في قانون العمل الفرنسي، وذلك راجع للطابع التقديري لقطع علاقة العمل بصفة أحادية من طرف صاحب العمل، وبقي مفهومه أقلّ وضوحا، حيث برز هذه المفهوم لأول مرة في القضاء الإداري الفرنسي وهو بصدد تطبيق الأمر المؤرخ في 24 ماي 1945 المتضمن رقابة الشغل، والذي أخضع كل تسريح للرخصة الإدارية المسبقة،[1] كما اعتبر مجلس الدولة الفرنسي أنّ الرقابة التي تمارسها إدارة العمل لا يمكن أن تكون إلاّ في مواد التسريحات لأسباب اقتصادية دون التسريحات لأسباب شخصية التي تعود لاختصاص القاضي العادي – في حالة النزاع –،[2] وفي سنة 1989 عرّف المشرّع الفرنسي التسريح الاقتصادي تعريفا قانونيا مبرزا خصائصه وعناصره القانونية، وعليه سنتناول تعريف التسريح الاقتصادي وأنواعه في مطلب أول، ثم نتطرق لأسباب التسريح الاقتصادي في مطلب ثان.

المطلب الأول

تعريف التسريح الاقتصادي وأنواعه

غالبا ما يكون التسريح الاقتصادي في صورة إنهاء جماعي لعلاقات العمل، غير أنّه يمكن أن يكون فرديا، وذلك حسب عدد العمّال المسرحين والفترة الزمنية التي سرّحوا فيها ومدى اشتراكهم في سبب التسريح، لذلك بات من الضروري تحديد مفهوم التسريح وأنواعه، قبل تعريف السبب الاقتصادي.

[1] انظر في ذلك: Jean PELISSIER, Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO, droit du travail. 24 édition, Dalloz, 2008, p.601.

[2] د/ عطاء الله أبو حميدة ،التسريح لسبب اقتصادي، مفهومه، إجراءاته وآثاره، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 52.

الفرع الأول

تعريف التسريح وأنواعه

يقتضي تعريف التسريح التعرف على مدلول هذا المصطلح من الناحية اللغوية والاصطلاحية، وباعتبار أنّ التسريح قد يمسّ عاملا واحدا أو مجموعة من العمّال، لذا بات من الضروري معرفة متى يكون التسريح فرديا ومتى يكون جماعيا، هذا ما سنناقشه من خلال هاتين الجزئيتين، حيث نخصّص الجزئية الأولى لتعريف التسريح والجزئية الثانية لأنواع التسريحات.

أولا: تعريف التسريح: التسريح لغة من الفعل سرّح، يسرّح، تسريحا، فنقول سرّح القوم أي أرسلهم وأطلقهم، وسرّح الزوجة بمعنى طلّقها،[1] وتسريح الزوجة تطليقها، وتسرّح فلان من هذا المكان إذا ذهب وخرج، وسرّحت فلان إلى مكان ما بمعنى أرسلته،[2] وسرّح العمّال بمعنى فصلهم عن عملهم وأبعدهم واستغنى عنهم، فالتسريح إذن هو الفصل أو الحاجز الفاصل بين شيئين، ويقابل فعل سرّح أو فصل في اللغة الفرنسية كلمة Licencier[3]، وهي كلمة تدّل على حدوث عملية الفصل أو التسريح Action de licencier، وعليه فإنّ كلمة التسريح لغة تعني الفصل، الإبعاد، التحرير والإطلاق.

أّما اصطلاحا فهو ذلك العمل الانفرادي الذي يتخذه صاحب العمل (المستخدم) بإرادته لإنهاء عقد العمل غير المحدد المدة.[4]

ثانيا: أنواع التسريحات الاقتصادية: يكون التسريح الاقتصادي -كأصل عام- تسريحا جماعيا، غير أنّه يمكن أن يكون فرديا، وذلك حسب عدد العمّال المسرحين والفترة الزمنية التي سرّحوا فيها ومدى اشتراكهم في سبب التسريح، لكن ليس بالضرورة أن يكون تسريح مجموعة كبيرة من العمّال تسريحا جماعيا، ولا تسريح عامل واحد تسريحا فرديا، غير أنّه في أغلب الأحيان يكون تسريح عامل واحد

[1] المنجد في اللغة والأعلام، الطبعة الثالثة والعشرون، دار المشرق، بيروت، ص 329.

[2] ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف القاهرة، دس، ص 1985.

[3] دانيال ريغ، السبيل، معجم عربي فرنسي، فرنسي عربي، مكتبة لاروس، باريس، 2003، ص 947.

[4] د/ عطاء الله أبو حميدة ، المرجع السابق، ص 40.

تسريحا فرديا، لكن قد يأخذ حكم التسريح الجماعي، وذلك عندما يسرّح عامل واحد متبوعا بمجموعة من العمّال لسبب اقتصادي و خلال فترة 30 يوما.[1]

ويكون عادة تسريح مجموعة كبيرة من العمّال ينتمون لنفس المؤسسة تسريحا جماعيا إذا اشتركوا في نفس السبب، غير أنّ تسريح مجموعة من العمّال بسبب ارتكابهم أخطاء جسيمة خلال إضراب لا يأخذ حكم التسريح الجماعي.

أمّا تسريح مجموعة العمّال بسبب رفضهم تخفيض أجورهم فقد اعتبرته محكمة النقض الفرنسية تسريحا فرديا،[2] وأعادت إدماجهم إدماجا فرديا معتبرة تسريحاتهم مجموعة من التسريحات الفردية، غير أنّ المشرّع الفرنسي تدخل بموجب قانون 29 جويلية 1992 حماية للعمّال، واعتبر التسريح في هذه الحالة تسريحا جماعيا.[3]

ومن خلال ما سبقت الإشارة إليه يمكن تعريف التسريح الجماعي والفردي كما يلي:

1- التسريح الجماعي: ظهرت عبارة تسريح جماعي لسبب اقتصادي في القانون الفرنسي بموجب قانون 13 فيفري 1973 والأمرية الأوربية المؤرخة في 17 فيفري 1975، غير أنّ قانون 03 جانفي 1975 استعمل عبارة تسريح جماعي لسبب اقتصادي وتسريح فردي لسبب اقتصادي، واعتبرت محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 04 ماي 1983 أنّ التسريح يكون جماعيا إذا مسّ عددا كبيرا من العمّال وكان سبب التسريح اقتصاديا واحدا.

في حين اعتمدت الأمرية الأوربية على معيارين لتعريف التسريح الجماعي، المعيار الأول معيار موضوعي عددي يقوم على أساس عدد العمّال المسرحين خلال فترة معينة، والمعيار الثاني معيار شخصي مؤسس على الأسباب الاقتصادية للمؤسسات.[4]

---

[1] انظر في ذلك: Jean PELISSIER, Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO,op, cit, p.610.

[2] انظر في ذلك: SOC .09 oct1991 « chacun des licenciements prononcé du refus du salarié conservait un caractère individuel. ».

[3] انظر القانون المؤرخ في 29 جويلية 1992 المعدل بقانون 18 جانفي 2005 المادة L1233-25 التي تنص على: "

« Lorsqu'au moins dix salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail, proposée par leur employeur pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 et que leur licenciement est envisagé, celui-ci est soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique. »

[4] د/عطا الله أبو حميدة، المرجع السابق، ص 120 وما يليها.

وعليه فالتسريح الجماعي هو فصل عامل أو مجموعة من العمّال دفعة واحدة أو وفق جدول زمني محدد نظرا لأسباب اقتصادية،[1] وقد يأخذ التسريح الجماعي شكل التسريحات الفردية المتعاقبة أو المتزامنة، إلاّ أن أسبابها واحدة أي اقتصادية، وهو ما يميزها عن حالات التسريح الأخرى.

2- التسريح الفردي: يكون التسريح لسبب اقتصادي فرديا إذا حدث خلال فتـــرة 30 يـــوما من تاريخ أول تسريح وخصّ عاملا واحدا، ولم يتبع بتسريحات عمال آخرين، وذلك لسبب غير متصل بشخص العامل.

الفرع الثاني

تعريف السبب الاقتصادي للتسريح

اختلف الفقه في إيجاد تعريف جامع مانع للسبب الاقتصادي، فهناك اتجاه فقهي يعرّفه تعريفا ضيقا ويجعله محصورا في الظروف الاقتصادية اللاإرادية، ويرى بأنّه يتمثل في الصعوبات المالية والفنية التي تواجه المؤسسة كالخسائر المالية والظروف الاقتصادية عامة، والتي لا يكون لصاحب العمل ولا للعامل يد فيها، ويستثنى من هذا المفهوم الأعمال الإرادية التي يقوم بها صاحب العمل من أجل تحسين الإنتاج والزيادة في الأرباح.[2]

غير أنّ هذا المفهوم يؤدي إلى خلط بين السبب الاقتصادي والقوة القاهرة، كما يمكن أن يؤدي إلى استعمال القوة القاهرة كذريعة لإعادة تنظيم المؤسسة وحرمان العمّال من حقوقهم بعد تسريحهم.[3]

أمّا الاتجاه الفقهي الثاني فإنّه يعرّف السبب الاقتصادي للتسريح تعريفا واسعا، بحيث يشمل كل التسريحات التي لا ترجع إلى خطأ العامل، ومن ثم فهي تشمل التسريحات التي يكون سببها الأحوال التنظيمية التي يدخلها المستخدم على مؤسسته بإرادته قصد تحسين الإنتاج أو الـــزيـــادة

[1] د/عطا الله أبو حميدة، المرجع السابق،ص 123.

[2] د/معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمّال المسرحين لأسباب اقتصادية، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2007-2008، ص 283.

[3] هناك إجماع فقهي على عدم وجود قوة قاهرة مالية أو اقتصادية.

في المردود، وكذلك التسريحات التي يكون سببها الصعوبات الاقتصادية الطارئة التي تكره المستخدم على إعادة تنظيم مؤسسته أو إلغاء بعض المناصب أو تعديلها.[1]

وعليه فإنّ كل تسريح لا يكون بسبب خطأ من العامل يعتبر تسريحا لسبب اقتصادي، إلاّ أنّ الفقيه برنارد فورنييه يرى بأنّ هذا المفهوم مفرط نوعا ما، ويفضّل تعريف السبب الاقتصادي كما يلي:" هو كل تسريح غير راجع إلى شخص العامل، ويقصد بشخص العامل ليس الخطأ فحسب ولكن عدم الكفاءة المهنية والجسمانية والحالة الصحية للعامل."[2]

وبهذا أخذ المشرّع الفرنسي بالمفهوم الواسع للسبب الاقتصادي من خلال قانون 03 جانفي 1975 المتعلق بالتسريحات لأسباب اقتصادية، حيث جاء في المادة L321-75 منه:" مهما كانت المؤسسة أو المهنة فإنّ كل تسريح فردي أو جماعي مؤسس على سبب اقتصادي ذي طبيعة طارئة أو تنظيمية يخضع إلى رخصة من قبل السلطة الإدارية المختصة، ولا يستثنى من ذلك سوى حالة التسوية القضائية.[3]

وبعد الإصلاحات التي شهدها قانون العمل الفرنسي بموجب القانون رقم 86-797 المتعلق بإلغاء الرخصة الإدارية والقانون رقم 86-130 المتعلق بإجراءات التسريح ثم القانون 89-549 المؤرخ في 1989/08/02 المتعلق بالتسريحات الاقتصادية والحق في التحول المهني، عرّف المشرّع الفرنسي السبب الاقتصادي بموجب المادة L321-1 بأنّه:" يشكّل تسريحا لسبب اقتصادي ذلك التسريح الذي يجريه صاحب العمل لسبب أو لعدة أسباب غير لصيقة بشخص العامل، ينتج عنه إلغاء الوظيفة أو تحويلها أو نتيجة لتعديل جوهري لعقد العمل فرضته بصفة خاصة صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية."[4]

---

[1] د/ عبد الحفيظ بلخيضر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، الطبعة الأولى، دار الحداثة للطباعة والنشر، بيروت، 1986، ص 202 و ما يليها.

[2] انظر في ذلك " Nous préférons dire que tout licenciement dont le motif n'est pas inhérent à la personne du salarié est un licenciement pour motif économique- par motif inhérent à la personne de salariés, on doit entendre non seulement la faute, mais aussi l'incapacité professionnelle ou physique, l'état de santé. VB fournier,

نقلا عن د/عبد الحفيظ بلخيضر، المرجع السابق، ص 203.

[3] انظر في ذلك نص المادة L321-7 من القانون رقم 75-5 المؤرخ في 1975/01/03 والتي جاء فيها :

" Quelque soit l'entreprise ou la profession et sauf en cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, tout licenciement individuel ou collectif fondé sur un motif économique, d'ordre conjoncturel ou structurel, est subordonné à une autorisation compétente. »

نقلا عن د/عبد الحفيظ بلخيضر، المرجع السابق، ص 204.

[4] انظر في ذلك: Corinne PIZZIO –Delaporte, Droit du travail , édition Vuibert, paris,1998, p.125.

غير أنّ قانون التحديث الاجتماعي الصادر في 17 جانفي 2002 قد أدخل عدة تعديلات على نصّ المادة L321-1 فقرة 01 من قانون 02 أوت 1989 تتمثل في حذفين وثلاث إضافات،[1]

وعليه فقد حذف المشرّع عبارة أساسي «substantielle» التي كانت تحدد نوع تعديل عقد العمل الذي يعتبر تسريحا اقتصاديا وكذلك تعبير بصفة خاصة « notamment» الذي كان يوضح أنّ السبب الاقتصادي للتسريح غير محصور في الصعوبات الاقتصادية والتحولات التكنولوجية وإنّما تركت هذه العبارة الباب مفتوحا أمام القضاء لإضافة أسباب أخرى يعتبرها سببا اقتصاديا للتسريح، أمّا الإضافات فقد اشترط القانون أن تكون الصعوبات الاقتصادية جادة ولا يمكن التغلب عليها بأية وسيلة أخرى، «soit à des difficultés économiques sérieuses n'ayant pu être surmontées par tout autre moyen »[2]، كما اشترط النص المعدل في التحولات التقنية أن تنهي حالة الثبات في المؤسسة « soit à des mutations technologiques mettant en cause la pérennité de l'entreprise».

وأضافت المادة 107 من قانون التحديث الاجتماعي سببا آخر للتسريح وهو الضرورة الملحّة لإعادة تنظيم المؤسسة من أجل الحفاظ على نشاطها.[3]

ورغبة في حصر حالات إعادة تنظيم المؤسسة التي تبرّر التسريح الاقتصادي تدخل القضاء ليقرّر ما يلي:" إن لم يكن إعادة تنظيم المؤسسة مرتبطا بصعوبات اقتصادية أو تحولات تقنية فإنّها لا تشكّل سببا اقتصاديا للتسريح إلاّ إذا تقرّرت لحماية القدرة التنافسية للمؤسسة."[4]

---

[1] ورد تعريف السبب الاقتصادي وفقا للمادة 107 من قانون التحديث الاجتماعي المعدل للفقرة الأولى من المادة L321-1 كما يلي:"

« constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification du contrat de travail consécutives soit à des difficultés économiques sérieuses n'ayant pu être surmontées par tout autre moyen, soit à des mutations technologiques mettant en cause la pérennité de l'entreprise, soit à des nécessités de réorganisation indispensable à la sauvegarde de l'activité de l'entreprise. »

[2] نظرا لاعتراض المجلس الدستوري على هذا التعديل والذي وصفه بعدم الدستورية لكونه يحصر أسباب الإنهاء في السببين المذكورين في القانون ويحدّ من حرية التدخل لحماية الوظيفة، فقد تم إلغاؤه، و استمر العمل بالفقرة الأولى من المادة L321-1 إلى غاية تعديل النص بمقتضى القانون رقم 32 الصادر في 18 جانفي 2005 حيث استبدلت عبارة "تعديل أساسي في عقد العمل" بعبارة " تعديل رفضه العامل لعنصر أساسي في عقد العمل" انظر في هذا الشأن:

WAQUET Philippe, « Le licenciement économique dans la loi de modernisation sociale», Revue de droit social, N 3 , Mars 2002, p.264.

[3] اعتبرت الغرفة الاجتماعية أن إعادة تنظيم المؤسسة سببا اقتصاديا للتسريح بشرط أن يكون قد اتخذ من أجل الحفاظ على مصلحة المؤسسة. انظر في ذلك Soc 1er avril 1992, B.N 233.

[4] انظر في ذلك: Cass.soc.05 avril 1995, Bull,civ.v ,№123.

« Réorganisation, non liée à des difficultés économiques ou technologiques, ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité. »

ورغم المحاولات الجادة للمشرع الفرنسي قصد إيجاد تعريف دقيق للسبب الاقتصادي إلاّ أنّه تعرّض إلى نقد من الفقه الفرنسي مفاده أن نصّ المادة L321-1 فيه خلط بين تعريف السبب الاقتصادي وبين الشروط الواجب توافرها في السبب الاقتصادي ليكون الإنهاء مشروعا، كذلك أنّه لم يأت بتعريف حقيقي للسبب الاقتصادي.[1]

ويرى جانب آخر من الفقه أنّ قانون 1989 لم يحدث إلاّ تعديلا في المصطلحات باستبدال السبب الاقتصادي العرضي المنصوص عليه في القانون الملغى بالصعوبات الاقتصادية، والسبب الاقتصادي الهيكلي بالتطورات الفنية.

والواقع أنّ المشرّع الفرنسي عند تحديده للمفهوم الاقتصادي لأسباب الإنهاء لم يخرج عن المبادئ الحمائية التي استقر عليها القضاء، وذلك مع التأكيد على إطار المبدأ الذي تضمنته التوجيهات الصادرة عن مجلس المجموعة الاقتصادية الأوروبية والقاضي بضرورة أن يكون سبب الإنهاء " غير لصيق بشخص العامل.[2]

وبذلك فإنّ المشرّع الفرنسي لم يكتف بعبارة "غير لصيق بشخص العامل" وإنما أضاف عبارة " أن يكمن السبب الاقتصادي في إلغاء الوظيفة أو تغييرها أو في تعديل عنصر أساسي في عقد العمل فرضته صعوبات اقتصادية أو تحولات تقنية"، وبهذا يكون هذا التعريف أكمل ممّا ورد في توجيهات مجلس المجموعة الأوروبية والذي اكتفى بضرورة أن يكون سبب الإنهاء غير لصيق بالعامل.[3]

ولكي يستقيم المعنى يستحسن أنّ تقرأ المادة L321-1 الملغاة أو المادة L1233-3 السارية المفعول من نهايتها حتى يستقيم معناها، فتصبح مصاغة كما يلي " **لكي نكون أمام تسريح اقتصادي يجب أن تكون هناك صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية[4] أو{ إعادة هيكلة المؤسسة[5]}**

---

[1] د/شواخ محمد الأحمد، إنهاء وتعديل عقد العمل غير محدد المدة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، كلية الحقوق،1997، ص 207.

[2] انظر في ذلك: LYON-CAEN et PELISSIER , Les grands arrêts de droit du travail, édition Sirey, Paris, 1978, p.285.

[3] انظر في ذلك: WAQUET Philippe,op,cit , p.265.

[4] يلاحظ أن هذه الأسباب واردة على سبيل المثال و ليس الحصر، لكونها جاءت بعد كلمة لاسيما notamment، مما يؤدي إلى ترك الباب مفتوحا أمام القضاء لإضافة أسباب أخرى يمكن أن يعتبرها سببا اقتصاديا للإنهاء، ولا يحصر الأسباب الاقتصادية في السببين المذكورين لتسهيل حرية التدخل لحماية العامل.

[5] أضافها القضاء عام 1992 واشترط أن تكون إعادة هيكلة المؤسسة أو إعادة تنظيمها مقررة لمصلحة المؤسسة ،كما ورد بالعبارة التالية:
« à condition d' être décidée dans l'intérêt de l'entreprise » Cass.soc, 01Avril 1992,B. N°22

وأن تؤدي هذه الصعوبات الاقتصادية أو التطورات الفنية أو إعادة تنظيم المؤسسة إلى إلغاء الوظيفة أو تغييرها أو تعديل لعنصر أساسي في عقد العمل، فيكون الإنهاء لأسباب لا تتعلق بشخص العامل وإنما تتعلق بأسباب اقتصادية.

أمّا المشرّع الجزائري فقد تناول كيفية حماية العامل من آثار التسريح الاقتصادي، وذلك بالنصّ على التدابير الاحتياطية للتقليل من عدد العمّال المسرحين وعلى الضمانات القانونية الممنوحة لهم وذلك من خلال المادة 69 وما يليها من قانون علاقات العمل 90-11 وعلى الترتيبات الحمائية من خلال المرسوم التشريعي 94-09 وكذا المرسوم 94-11، غير أنّه لم يتناول تعريف السبب الاقتصادي ولا أنواع الأسباب المؤدية إلى التسريح،[1] في حين نجد أنّ القانون المصري الجديد لسنة 2003 قد نصّ على الضرورات الاقتصادية التي تبرر إغلاق المنشأة كليا أو جزئيا، أو تقليص حجم العمّال بها، كما نصّ على بعض الإجراءات والضوابط التي تضفي على التسريح الاقتصادي طابع المشروعية، في حين لم يتطرق لتعريف السبب الاقتصادي.[2]

المطلب الثاني

أسباب التسريح الاقتصادي

هناك أسباب تكيّف التسريح بأنّه اقتصادي، و هناك أسباب تبرّر التسريح الاقتصادي، فالأسباب المكيّفة للتسريح تضفي عليه الطابع الاقتصادي، أمّا الأسباب المبرّرة للتسريح فتضفي عليه طابع المشروعية، وقد حاول الفقيه Jean Pelissier أن يثبت الغموض الذي ساد القانون والقضاء لأكثر من عشر سنوات ابتداء من 1990، حول التمييز بين الأسباب المكيّفة والمبرّرة للتسريح إثر قضية تخص تسريح عامل يكلف المؤسسة أموالا كثيرة، وقد اعتبر قضاة الموضوع أنّ سبب التسريح غير مشروع وأكدت على ذلك محكمة النقض معتبرة إياه تسريحا غير اقتصادي.[3]

كما أقرّ القضاء في سنة 2001 سببا اقتصاديا آخر للتسريح وهو توقف النشاط بالمؤسسة دون خطأ من صاحب العمل أو حتى بخطأ بسيط منه
« La cessation d'activité de l'entreprise, quand elle n'est pas due à une faute de l'employeur ou à sa légèreté blâmable, constituait un motif économique de licenciement…. »
voir WAQUET Philippe, op.cit. p266.

[1] عبد الحفيظ بقة، حماية العمّال المسرحين لأسباب اقتصادية، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، العدد الأول، 2012، ص 511.

[2] محمد عبد الفتاح علي محمد، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2005، ص 511.

[3] د/معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 299.

والصحيح أنّ السبب المزعوم لا يعد مبرّرا للتسريح لأنّه لا يقوم على سبب حقيقي و جاد.

وقد استمر هذا الخلط في قرارات محكمة النقض إلى غاية 1999 حيث أصبحت تفرّق بين الأسباب المكيّفة للتسريح والأسباب المبرّرة، حيث أكدت بأنّ عدم قيام التسريح على سبب حقيقي وجدي لا ينزع عنه طابعه الاقتصادي،[1] غير أنّها عادت إلى الخلط مرة أخرى في سنة 2001 عندما اعتبرت أنّ إنهاء نشاط المؤسسة يكون سببه اقتصاديا حسب نصّ المادةL321-1، إذا كان لا يعود إلى صاحب العمل و لا لإهماله البسيط المستحق اللوم.[2]

وبمفهوم المخالفة فإنّ السبب الذي لا يعود إلى خطأ صاحب العمل أو إلى إهماله لا يعدّ سببا اقتصاديا للتسريح، وهذا غير صحيح، لأنّ السبب يكون اقتصاديا إذا لم يتعلق بشخص العامل، أمّا خطأ صاحب العمل فلا علاقة له بالسبب الاقتصادي، وعليه فإنّ أسباب التسريح تنقسم إلى قسمين: أسباب مبررة للتسريح نتناولها في الفرع الأول وأسباب مكيّفة للتسريح بأنّه اقتصادي نتناولها في الفرع الثاني.

الفرع الأول

الأسباب المبرّرة للتسريح الاقتصادي

تناول المشرّع الفرنسي من خلال المادة L1233-3 من قانون العمل الأسباب الاقتصادية المبرّرة للتسريح، حيث أشار إلى حالتين -على سبيل المثال- هما الصعوبات الاقتصادية التي تمثّل سببا خارجيا ذا طبيعة عرضية، والتحولات التقنية (التكنولوجية) التي تمثل سببا داخليا ذا طبيعة هيكلية.

ولما كان المشرّع قد أورد هذين السببين على سبيل المثال باستعماله عبارة على الخصوص، فإنّ محكمة النقض الفرنسية أضافت عام 1992 سببا اقتصاديا آخرا وهو إعادة هيكلة المؤسسة، واشترطت أن تكون إعادة الهيكلة أو إعادة التنظيم لمصلحة المؤسسة ذاتها.[3]

---

[1] المرجع نفسه، ص 299.

[2] انظر في ذلك : « La cessation d'activité de l'entreprise, quand elle n'est pas due à une faute de l'employeur ou à sa légèreté blâmable, constituait un motif économique de licenciement au sens de l'article L321-1 ,voir Philippe waquet, op.cit., p.266. ».

[3] د/فاطمة محمد الرزاز،" تعديل عقد العمل في القانونين المصري والفرنسي"، مجلة القانون والاقتصاد،كلية الحقوق، جامعة القاهرة، العدد السابع والسبعون، 2007، ص 471.

كما أقرّ القضاء سنة 2001 سببا اقتصاديا آخر مبررا للتسريح وهو توقف المؤسسة عن نشاطها، إذ اعتبرت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بأنّ المشرّع لم يورد الأسباب الاقتصادية المبررة للتسريح على سبيل الحصر في المادة L321-1[1] وأنّ توقف نشاط المؤسسة عندما لا يكون بسبب خطأ صاحب العمل يشكّل سببا اقتصاديا للإنهاء.

وعلى هذا الأساس يتضح أنّ هناك أربعة أسباب تبرّر الإنهاء الاقتصادي نتناولها فيما يلي:

أولا: الصعوبات الاقتصادية كسبب من الأسباب المبرّرة للتسريح الاقتصادي: إذا تعرضت المؤسسة لأزمة اقتصادية أو مالية، كان على صاحبها أن يسلك كل السبل من أجل إعادة التوازن الاقتصادي إليها، وله الحرية في اتخاذ ما يراه مناسبا من الوسائل الكفيلة بتوقي الخطر الذي يهدده والمحافظة على مصالحه المشروعة، فله أن يلجأ إلى تضييق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته أو إلغاء بعض الوظائف أو تعديل شروط عقد العمل، ولو شمل التعديل عناصر أساسية في العقد كالأجر وساعات العمل، وإذا رفض العامل هذا التعديل لا يكون أمام المستخدم سوى إنهاء عقد عمله،[2]

ولا يشترط في الصعوبات الاقتصادية أن تصل حالة المؤسسة إلى وضع كارثي يهددها بالزوال، بل يكفي أن تشكّل حالة صعبة لا يتمكن المستخدم من تجاوزها بالوسائل الأخرى، ويشترط فيها الوقوع ولا يكفي مجرد التخوف من وقوعها.[3]

وحتى وإن لم يتم التوصل إلى تعريف دقيق للصعوبات الاقتصادية، غير أنّها يجب أن تكون حقيقية أي موجودة بالفعل وعلى درجة من الجدية طبقا لنص المادة 3-14-122، ويخضع تقدير الوجود الفعلي ودرجة الجدية لتقدير قاضي الموضوع تحت رقابة محكمة النقض المادة (L 122- 14-4)،[4] لأنّ هذه المشاكل والصعوبات قد تكون من تدبير صاحب العمل، عندئذ لا تصلح أن تكون سببا اقتصاديا للتسريح، كما أنّ الرغبة في تحسين أداء المؤسسة ومردوديتها لا يصلح أن يكون

[1] تناولت المادة L321-1 الإشارة إلى الأسباب المبررة للتسريح الاقتصادي قبل تعديلها تم استبدالها بالمادة L1233-3من قانون 596-2008 المطبق حاليا.

[2] د/ فاطمة محمد الرزاز، تعديل عقد العمل في القانونين المصري والفرنسي، المرجع السابق، ص 473.

[3] انظر في ذلك : Cass.soc, 02 Juin 1993, B.C, v, №154 « Ne peut constituer une cause de licenciement le refus par un salarié, alors que la baisse du chiffre d’affaires alléguée l’employeur n’était pas établie. »

[4] انظر في ذلك: Cass.soc, 1er Mars 2000, Bull, civ.v №81,cass.soc,12 Mai1998,№712.

سببا اقتصاديا للتسريح، وأنّ التذرع بانخفاض بسيط في رقم الأعمال أو إلغاء وظيفة غير منتجة ليس مبررا اقتصاديا للتسريح.[1]

وتأخذ الصعوبات الاقتصادية عدة مظاهر، كانخفاض الطلب على السلع أو الخدمات التي تنتجها المؤسسة، أو ارتفاع معدلات التضخم أو ارتفاع أسعار المواد الأولية والأجور، وقد تتمثل هذه الصعوبات في انكماش نشاط المؤسسة وتراجع رقم أعمالها تراجعا كبيرا، الأمر الذي يقتضي تقليص عدد العمّال أو خفض أجورهم، إلاّ أنّ التقلبات الاقتصادية للسوق لا تعد من قبيل الصعوبات الاقتصادية.[2]

وقد تظهر الصعوبات الاقتصادية في شكل اختلالات مالية تعترض المؤسسة، وترجع إمّا إلى ظروف خارجية أو إلى خلل في التنظيم الداخلي لها، ويمكن أن تصل إلى تهديد المؤسسة بالزوال حين تصل إلى الحد الذي تعجز عن الوفاء بالتزاماتها.[3]

ويمكن أن تكون هذه الصعوبات محلية أو إقليمية أو حتى عالمية، كما يمكن أن تتعلق بفرع النشاط أو تخص المؤسسة وحدها.

ويتم تقييم حقيقية وجدية المشاكل في تاريخ إنهاء العقد، دون الأخذ بعين الاعتبار التقلبات التي تحدث فيما بعد، وبالنظر إلى نتائج المؤسسة في مجموعها، وليس بالنظر إلى كل قسم من أقسامها، ولا بالنظر إلى وحدة إنتاجية أو محل واحد إذا تعلق الأمر بمؤسسة مقسمة إلى وحدات إنتاجية منفصلة أو تستغل عدة محلات.[4]

لكن الوضع يختلف إذا كانت المؤسسة جزءا من مجمّع، فهنا لا ينظر إلى الصعوبات الاقتصادية على مستوى وحدات المجمّع بل يكفي أن تكون على مستوى المؤسسة الواحدة.[5]

وقد اشترطت محكمة النقض الفرنسية أن يكون الإنهاء بسبب اقتصادي « ayant une cause économique » و ليس إنهاء اقتصاديا[1]« licenciement économique » يقوم على إنهاء عقود

---

[1] د/ فاطمة محمد الرزاز، تعديل عقد العمل في القانونين المصري والفرنسي، المرجع السابق، ص 475.

[2] عبد الحفيظ بقة، حماية العمّال المسرحين لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص 516.

[3] د/حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء، المنصورة، د س ، ص 89.

[4] انظر في ذلك: « Lorsque l'entreprise ne fait pas partie d'un groupe , les difficultés économiques s'apprécient au niveau de l'entreprise »soc. 07 oct.1998.RJS 1998.817.№135.cité par le code du travail, 65e édition, Dalloz, Paris,2003, p.489. »

[5] د/ فاطمة محمد الرزاز، تعديل عقد العمل في القانونين المصري والفرنسي، المرجع السابق، ص 476.

بعض العمّال بقصد التوفير في النفقات ولتحقيق ربح أعلى، وفي هذا الإطار قضت محكمة النقض الفرنسية بتأييد الإجراء المتضمن قيام صاحب العمل بتعديل عنصر أساسي في عقده مع عماله، وذلك بسبب الصعوبات المالية التي تمر بها المؤسسة، وقد ترتب على رفض بعض العمّال لهذا التعديل إنهاء عقودهم لأسباب اقتصادية جوهرها الصعوبات المالية التي تمر بها المؤسسة، وقد رفضت المحكمة طلب العمّال الرامي إلى التعويض على إنهاء عقودهم على أساس أنّ هذا الإنهاء كان ما يبرره من رفض العمّال لتعديل مشروع في أحد عناصر العقد.[2]

أمّا فيما يخص مرض صاحب العمل هل يعتبر مبررا اقتصاديا للتسريح؟

لم تدرج القوانين الفرنسية الحالة الصحية لصاحب العمل ضمن الأسباب المبررة للتسريح الاقتصادي، واكتفت بشرط عدم اتصال السبب بشخص العامل، غير أنّ القضاء اعتبر مرض صاحب العمل مبررا مشروعا للتسريح.[3]

غير أنّ محكمة النقض الفرنسية قد تراجعت عن هذا الرأي واعتبرت أنّ الحالة المرضية لصاحب العمل لا تندرج ضمن الحالات المبررة للتسريح، بل أنّ الصعوبات الاقتصادية المترتبة عن مرض صاحب العمل هي التي تبرر ذلك، **ويبدو أنّ** مرض المستخدم قد يؤدي إلى اضطراب الوضع داخل المؤسسة وينجرّ عن ذلك صعوبات اقتصادية، وعليه فإنّ العبرة بالنتيجة أي بوجود صعوبات اقتصادية وليس بالأسباب المؤدية إلى هذه الصعوبات.

ثانيا: التحولات التقنية أو التكنولوجية كسبب من الأسباب المبررة للتسريح الاقتصادي: يعتبر إدخال تكنولوجية جديدة إلى المؤسسة الاقتصادية سببا اقتصاديا للتسريح، حتى في غياب الصعوبات الاقتصادية،[4] لكن عادة ما يؤدي إدخال التكنولوجية الحديثة في المؤسسة الاقتصادية –بغرض

---

[1] يعتبر مصطلح التسريح الاقتصادي هوا لمصطلح الأكثر استعمالا من طرف الفقه الحديث للدلالة على التسريح المقترن بالأسباب المبررة له والمذكورة في هذا الفرع، لذلك تم توظيفه في هذه الدراسة للدلالة على التسريح لسبب اقتصادي، لكن لا نقصد به التسريح الذي يكون الهدف منه التوفير في النفقات أو لتحقيق ربح أعلى.

[2] د/ عبد العزيز المرسي محمود ، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير المحدد المدة–دراسة مقارنة– دار النهضة العربية، القاهرة، 1998، ص 54.

[3] انظر في ذلك: Cass.soc,04 juil1992,dalamasso.bull cv,№823 نقلا عن د/معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 303.

[4] انظر في هذا الشأن :

Soc.02juin 1993, Bull,civ,№155 ; « L’introduction de nouvelles technologies dans l’entreprise peut constituer une cause économique de suppression ou transformation d’emploi, même en absence de difficultés économiques » cité par le code du travail Français, op.cit., p. 487.

تحديثها– إلى مشاكل اقتصادية حادة، تستدعي تعديل العمل المطلوب من العامل أو الاستغناء عنه، لهذا تأتي كلمة تكنولوجيا مصحوبة دائما بكلمة تسريح العمّال، ومع ذلك فإنّ التحول إلى التكنولوجيا الحديثة أصبح أمرا واقعا لا مفرّ منه، إلاّ أنّ التحولات التكنولوجية لا تؤدي حتما إلى تخفيض الحجم الكلي للعمال بالمؤسسة، بل قد يستدعي الأمر استبدال بعض الوظائف بوظائف أخرى تتطلب قدرات مهنية خاصة فيمن يشغلها، ولكن لا يشترط في التحولات التكنولوجية أن تكون بالضرورة إجراء لا يمكن تجنبه، فمثلما يمكن أن يكون إجراء تفرضه المشكلات الاقتصادية، يمكن أن يكون اختيارا اقتصاديا محضا، ولا يشترط أن يكون بهدف حماية القدرة التنافسية للمؤسسة، فلا أهمية للأسباب الدافعة لهذه التحولات في إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية.[1]

ويشترط حتى تحدث التحولات التقنية أثرها في الوظيفة أن تؤثر تأثيرا جوهريا على المؤسسة فتنشئ سببا حقيقيا وجديا للإنهاء الاقتصادي، وعليه لا يمكن للمستخدم نقل عامل إلى عمل آخر أو فصله استنادا إلى تعديلات طفيفة في المؤسسة لا ترقى إلى مستوى التحولات أو التطورات الجذرية، ويختص قاضي الموضوع بتقدير هذه المسألة في كل حالة على حدى، ومثال ذلك عند تطبيق البنوك لنظام الموزعات الآلية للنقود « Les distributeurs automatiques » فإنّها ستقلّل من عدد موظفيها، لأنّ العميل لم يعد في حاجة إلى أن يلتقي بموظف أثناء تعامله مع البنك، وإنما يمكنه الحصول على الخدمة البنكية من الآلة الموضوعة خارج مقر البنك.[2]

ثالثا: إعادة هيكلة المؤسسة كسبب من الأسباب المبررة للتسريح الاقتصادي: لم يدرج المشرّع الفرنسي إعادة هيكلة المؤسسة ضمن أسباب التسريح الاقتصادي الواردة في المادة L1233-3 على سبيل المثال، إلاّ أنّه ترك الباب مفتوحا لإضافة أسباب أخرى للسببين المذكورين في المادة L321-1 سابقا والمادة L1233-3 حاليا.

---

[1] د/ فاطمة محمد الرزاز، تعديل عقد العمل في القانونين المصري والفرنسي، المرجع السابق، ص 487.

[2] المرجع نفسه، ص 479.

واعتبارا من سنة 1992 اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أنّ إعادة هيكلة المؤسسة يمكن أن يشكّل سببا اقتصاديا لإنهاء عقد العمل أو تحويل الوظيفة أو تعديل عنصر أساسي في عقد العمل بشرط أن يتقرر لمصلحة المؤسسة،[1] وأكدت محكمة النقض على هذا الرأي في اجتهاد لاحق.[2]

وفي غياب مفهوم واضح لإعادة الهيكلة في القانون الفرنسي، اعتمد الفقه والقضاء الفرنسيين مفهوما واسعا للسبب الاقتصادي الهيكلي، ليشمل كل تغيير أو تعديل يطرأ على التنظيم الهيكلي للمشروع أيّا كان مظهره تنظيمي، فنّي أو قانوني، بل يتسع ليشمل كل تغيير أو تعديل في الأهداف الاقتصادية للمؤسسة، بل يمسّ أسواقها ومنتجاتها وأنظمتها الفنية، وعلاقاتها القانونية بغيرها من المؤسسات بهدف التغلب على الصعوبات والتكيف مع المتغيرات الاقتصادية والمحلية والدولية.[3]

ومن الأمثلة الحية لإعادة الهيكلة تجديد العتاد وتوزيع العمّال على الفروع أو نقل بعض الأقسام أو إلغائها، ممّا ينتج عنه بالضرورة تسريح العمّال الذين يشغلونها.[4]

ولقد اعتبر القضاء الفرنسي إنهاء عقود أربع عاملات في فندق إنهاء اقتصاديا ذو طبيعة هيكلية، وذلك بسبب الغلق المؤقت للطابق الثالث في الفندق بسبب الإصلاح والترميم.[5]

ويلتجأ المستخدم في أغلب الأحيان إلى إعادة هيكلة المؤسسة بسبب الصعوبات الاقتصادية أو التحولات التكنولوجية، وهنا يكون الإجراء من أجل تحسين وضع المؤسسة في السوق قصد زيادة الإنتاج وتخفيض التكاليف، وهنا يكون اللجوء إلى إعادة هيكلة المؤسسة بمحض إرادة المستخدم.[6]

وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ البواعث التي تدفع المستخدم إلى إعادة تنظيم وهيكلة المؤسسة لا يكون لها من حيث المبدأ تأثير على تكييف سبب الإنهاء.[7]

غير أنّه لا بد من الإشارة إلى أنّه لا يشترط تعرض المؤسسة الاقتصادية لصعوبات اقتصادية أو مالية أو فنية حتى يسمح للمستخدم بمباشرة إعادة الهيكلة والتنظيم، وإنما يكفي أن يعمد

---

[1] انظر في ذلك: Cass.soc,1er Avril 1992, Bull.CV , №223 : « La réorganisation de l'entreprise peut constituer une cause économique de la suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail à la condition d'être décidé dans l'intérêt de l'entreprise." .

[2] انظر في ذلك: Cass.soc, 05Avril 1995, Bull.civ.v.№123, La réorganisation de l'entreprise ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder sa compétitivité. » cité par le code du travail Français, op.cit., p.489.

[3] د/ شواخ محمد الأحمد، المرجع السابق، ص 218.

[4] د/أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 369.

[5] د/ شواخ محمد الأحمد، المرجع السابق، ص 218.

[6] د/ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 369.

[7] د/ شواخ محمد الأحمد، المرجع السابق، ص 219.

المستخدم إلى إدخال وسائل وطرق إنتاج حديثة ذات تكنولوجيا متطورة لزيادة الإنتاج والإنتاجية وتخفيض التكاليف بغرض حماية القدرة التنافسية للمؤسسة، ممّا قد يترتب عليه تسريح عدد كبير من العمّال .

ولكي تعتبر إعادة الهيكلة سببا اقتصاديا للتسريح يجب أن يترك أثره على الوظيفة وعلى عقد العمل، وإن لم تكن إعادة الهيكلة مرتبطة بصعوبات اقتصادية أو تحولات تقنية فإنّها لا تشكل سببا اقتصاديا، إلاّ إذا تقررت لحماية القدرة التنافسية لقطاع النشاط،[1] وبعد انتقاد هذا المعيار لأنّه جعل الهدف هو حماية القدرة التنافسية للنشاط وليس للمؤسسة، فصدرت أحكام مشترطة حماية القدرة التنافسية للمؤسسة.[2]

رابعا: غلق المؤسسة كسبب من الأسباب المبررة للتسريح الاقتصادي: لم يرد توقف نشاط المؤسسة أو غلقها ضمن الأسباب المؤدية للتسريح الاقتصادي التي نصّت عليها المادة L321-1 من قانون العمل الفرنسي) المادة L1233-3 من القانون الحالي)، غير أنّ الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية أصدرت حكما بتاريخ 2001/01/16 جاء فيه بأنّ الأسباب الاقتصادية المبرّرة للتسريح الواردة في المادة L321-1 لم تأت على سبيل الحصر،[3] وأن توقف نشاط المؤسسة عندما لا يؤول إلى خطأ من جانب صاحب العمل أو توجيه لوم بسيط له يشكل سببا اقتصاديا للإنهاء.[4]

أمّا المشرّع المصري فقد حرص في قانون العمل الحالي على تنظيم حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمؤسسة أو تقليص حجمها ونشاطها لضرورات اقتصادية، وهذا بمقتضى المواد من 196 إلى 200 من قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، ونظّم في المادة 201 تعديل عقد العمل كحل بديل للإغلاق.[5]

---

[1] انظر في ذلك: Cass.soc.05 Avril 1995, Bull,civ.v,№123 ; « Une réorganisation, non liée a des difficultés économiques ou technologiques, ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité."

[2] انظر في ذلك. Cass.soc.23 Novembre 1999, Bull, civ.v, №454 : « Pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

[3] انظر في ذلك: Jean Savatier, La cessation d'activité de l'entreprise, motif économique de licenciement Dr.soc, 2001, p.413, voir aussi, Jean SAVATIER, La cessation d'activité de l'entreprise, licenciement motif économique de licenciement, Dr. Soc,№ 4, Avril 2001, p 413.

[4] « La cessation de l'activité de l'entreprise, quand elle n'est pas due à une faute de l'employeur ou à sa légèreté légèreté blâmable constitue un motif de licenciement. » soc, 16Janvier2001, cité par le code de travail, Op.cit., p.490, voir aussi , Waquit PHILIPPE , Op.cit., p.266.

[5] د/ فاطمة محمد الرزاز، تعديل عقد العمل في القانونين المصري والفرنسي، المرجع السابق، ص 452.

1/الإغلاق الكلي أو الجزئي للمؤسسة: الإغلاق هو إجراء قانوني يلجأ إليه صاحب العمل لمواجهة صعوبات اقتصادية و يستتبع بإنهاء عقود عمّاله، حيث نصّت المادة 196 من قانون العمل المصري الجديد بأنّه :" يكون لصاحب العمل كضرورات اقتصادية حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمسّ حجم العمّال بها، وذلك في الأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.[1]

وبالرجوع إلى هذه المادة نجد أنّ المشرّع منح الحق لصاحب العمل في إغلاق المنشأة كـــليا أو جزئيا أو تقليص حجمها ونشاطها، ويقتضي تنفيذ هذا الحق إنهاء جـــميع عــقود العــاملين بــها أو البعض منهم، وعلى المستخدم التقيد بإجراءات محددة ضمانا لعدم التعسف في استعمال الحق.[2]

ومن بين الإجراءات الواجب التقيّد بها عند غلق المنشأة كليا أو جزئيا:

- أن يكون الغلق لضرورات اقتصادية، كالأزمات العالمية والمحلية وارتفاع معدل التضخم، حالة الكساد في فرع النشاط لارتفاع أسعار المواد الأولية،

- أن تكون هذه الضرورات جدية، إذ يعتبر الغلق الاقتصادي مشروعا متى استند إلى مبرر شرعي،[3] وإلى مصلحة مشروعة مجردة من قصد الإساءة للعمال، من شأنها تحقيق التوازن بين المصالح الاقتصادية للمؤسسة والمصالح الاجتماعية للعمال،

- وأن تكون الأوضاع الاقتصادية التي يستند إليها صاحب العمل قائمة ومستقرة وقت اتخاذ قرار إنهاء عقود العمل،

- وأن يتم الإغلاق بالشروط والإجراءات المنصوص عليها في المواد من 197 إلى 200 من قانون العمل المصري الجديد.

---

[1] د/ محمد عبد الكريم نافع، سلطات صاحب العمل في فصل العامل أو إنهاء عقد العمل في قانون العمل الجديد رقم 2003/12 وفي ضوء قضاء النقض و آراء الفقه المدني والعمّال ي، دون دار نشر، 2004، ص 64.

[2] د/ فاطمة محمد الرزاز، تعديل عقد العمل في القانونين المصري والفرنسي المرجع السابق، ص 453.

[3] يعتبر مبرر الغلق من المسائل الموضوعية التي يستقل بها قاضي الموضوع متى أقام قضاءه على استخلاص سائغ، ولا تجوز المجادلة فيه أمام محكمة النقض، انظر في ذلك : الطعن رقم 44 لسنة ق جلسة 1980/05/17 أورده د/ نبيل محمد عبد الله محمد نصار، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2009، ص 171.

2/ تعديل عقد العمل كحل بديل لإلغائه: خوّل المشرّع لصاحب العمل – في الأحوال التي يكون له فيها إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية– سلطة تعديل عقد العمل تعديلا أساسيا وبصفة مؤقتة كحل بديل للإلغاء، ويهدف ذلك إلى إعطاء فرصة لصاحب العمل لإعادة هيكلة العمالة لديه بما يتناسب مع ظروفه الاقتصادية بدلا من إنهاء خدمتهم وحرمانهم من مصدر دخلهم الوحيد، وقد نصّت المادة 201 من قانون العمل المصري على :"...وله على الأخص، أن يكلّف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي، كما له أن ينقص من أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور."، ويتضح من هذه الفقرة أنّ العناصر المشار إليها، والتي يمكن أن يمسّها التعديل واردة على سبيل المثال لا الحصر وذلك باستخدام كلمة " وله على الأخص."

وعليه فإنّه يشترط لتعديل العقد توافر شرط الإغلاق الاقتصادي الكلي أو الجزئي، وأن يستبدل صاحب العمل إمكانية تسريح عماله بتعديل عقودهم، وإذا لم يثبت له الحق في الإنهاء لا يكون له الحق في التعديل، على أن يكون التعديل بصفة مؤقتة مرهونا ببقاء الظروف الاقتصادية التي دعت إليه، و يزول بزوال هذه الظروف، وإذا تضمن التعديل إنقاص أجر العامل فلا يجب أن يقل الأجر الجديد عن الحد الأدنى للأجور.[1]

كما يجب أن تراعى الإجراءات المنصوص عليها في المادة 198 من قانون العمل، التي أحالت إليها المادة 201 وهي إخطار العمّال والمنظمة النقابية المعنية بالقرار الصادر بالإغـلاق الكـلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها، والتاريخ الذي حددته اللجنة المختصة للتنفيذ، وكذلك الاقتراح الرامي إلى تعديل بعض شروط العقد بدلا من الإغلاق الكلي أو الجزئي للمؤسسة، وأن يترك للعامل الفرصة الكافية للتعبير عن رأيه، فإذا تخلّف شرط من هذه الشروط، وتم تسريح العامل فإنّ تسريحه يكون تعسفيا، وللعامل أن يعود على صاحب العمل بالتعويض عن الإنهاء التعسفي.[2]

ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقا للإجراءات المحددة بالمواد 196 إلى 200 من هذا القانون أن يصرف للعامل المسرح مكافأة تعادل أجر شهر كل سنة عمل من السنوات الخمسة الأولى وشهر و نصف عن كل سنة تجاوز ذلك.[3]

---

[1] د/ عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 405.

[2] د/ فاطمة محمد الرزاز، تعديل عقد العمل في القانونين المصري والفرنسي، المرجع السابق، ص 452 وما يليها.

[3] د/ أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص 866.

الفرع الثاني

الأسباب المكيّفة للتسريح الاقتصادي

سبق وأن أشرنا إلى أنّ الأسباب المبرّرة للتسريح تضفي عليه طابع المشروعية، أمّا الأسباب المكيّفة للتسريح فتضفي عليه الطابع الاقتصادي، وتتمثل هذه الأسباب في إلغاء الوظيفة أو تغييرها أو رفض العامل تعديل عنصر أساسي في عقد العمل، إضافة إلى عدم اتصال سبب الإنهاء بشخص العامل.

وقد أقرّ المشرّع الفرنسي بصريح نص المادة L321-1 الملغاة (المادة L1233-3) من قانون العمل الحالي وجود علاقة سببية مباشرة بين الوضع الاقتصادي (أي وجود صعوبات اقتصادية، تحولات تقنية، إعادة الهيكلة وإغلاق المؤسسة)، وبين النتيجة المترتبة على ذلك، سواء تعلقت بإلغاء الوظيفة أو تغييرها أو برفض العامل تعديل عنصر أساسي في عقد العمل، أو كان سبب الإنهاء غير مرتبط بشخص العامل.[1]

أولا: إلغاء الوظيفة كسبب من الأسباب المكيفة للتسريح الاقتصادي: يعتبر إلغاء الوظيفة سببا تقليديا للتسريح الاقتصادي، وبمفهوم المخالفة فإنّ تسريح عامل مع الإبقاء على وظيفته ليشغلها عامل آخر لا يشكّل سببا اقتصاديا للتسريح، لأنّ سبب التسريح مرتبط بشخص العامل.

وعلى هذا الأساس فإنّ إحلال عامل محل عامل مريض وتسريح هذا الأخير لدى عودته من مرضه – على اعتبار أنّ المؤسسة لا تستطيع تحمل أجر عاملين معا– لا يعتبر سببا اقتصاديا للإنهاء لأنّ الوظيفة ما زالت قائمة.[2]

ويتم إلغاء الوظيفة كأثر لإلغاء اختصاصها، وهنا يتم تسريح العامل وإنهاء عقده لسبب اقتصادي، ومثال ذلك إلغاء نظام الحراسة التقليدي وتسريح مجموعة من الحراس، وتبقى مهمة الحراسة منوط بها حارس واحد يقوم بمراقبة الشاشات والكاميرات، وهناك مثال آخر كإلغاء وظيفة النظافة بالمؤسسة بعدما تعاقدت مع شركة مختصة في هذا النشاط.

---

[1] عبد الحفيظ بقة ، حماية العمّال المسرحين لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص 521.

[2] انظر في ذلك: Jean PELISSIER, Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO,op cit, p.606.

ويعتبر سببا اقتصاديا إلغاء الوظيفة بسبب غلق المؤسسة، إذا كان هذا الغلق راجعا لصعوبات اقتصادية أو تحولات تقنية أو لأسباب هيكلية قصد حماية القدرة التنافسية للمؤسسة، أو إذا كان الغلق قد وقع دون خطأ من صاحب العمل أو إهمال بسيط منه، كما أنّ غلق المؤسسة بصفة مؤقتة خلال فترة تنفيذ أعمال الصيانة يقتضي إلغاء وظائف عمّالها، ويعدّ سببا اقتصاديا ذا طبيعة هيكلية.[1]

وقد يتم إلغاء الوظيفة مع الإبقاء على اختصاصاتها، وذلك بتوزيع مهام العامل المسرّح على بقية العمّال الموجودين بالمؤسسة،[2] أو عندما يشغلها شخص يعمل على سبيل التبرع، أي بالمجان « Bénévole » ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء اقتصاديا.[3]

أمّا إذا قام المستخدم بإنهاء خدمة بعض العمّال ولجأ إلى تعيين عمال مؤقتين لتولي الوظيفة نفسها أو للقيام بعمل مشابه فإنّ الإنهاء لا يكتسي الطابع الاقتصادي لأن إلغاء الوظيفة يقتضي عدم لجوء صاحب العمل إلى أية وسيلة تعوض العامل المسرح.[4]

ثانيا: تغيير الوظيفة كسبب من الأسباب المكيفة للتسريح الاقتصادي: يقصد بتغيير الوظيفة إلغاء وظيفة وإحلال محلها وظيفة أخرى تختلف عن الأولى في طبيعتها، وتتطلب فيمن يشغلها كفاءة أعلى غير متوافرة في العمل الأصلي.[5]

وعلى هذا الأساس اعتبر جانب من الفقه أنّ كل تغيير في الوظيفة يتضمن تعديلا أساسيا في عنصر العمل في العقد، ومن الأمثلة على ذلك إدخال نظم المعلومات الحديثة إلى المنشأة، ممّا أدى إلى تغيير وظيفة سكرتيرة آلة كاتبة إلى سكرتيرة إدارة مكلفة بإعداد البيانات التقديرية ومتابعة الوضع المالي للمؤسسة بعد تغيير نشاط هذه الأخيرة، ومن ثم تسريح السكرتيرة الأولى تسريحا اقتصاديا.[6]

---

[1] د/ فاطمة محمد الرزاز، تعديل عقد العمل في القانونين المصري والفرنسي، المرجع السابق، ص 487.

[2] انظر في ذلك: Cass.soc.02/06/1993, Bull civ,v №155, cité par Jeon PELISSIER, Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD , Op.cit., p.606.

[3] انظر في ذلك : Cass.soc 17 oct 1992 , Bull civ, v №502, “ Constitue une suppression d’emploi le remplacement d’un salarier par des collaborateurs bénévoles.”.

[4] انظر في ذلك: Cass.soc 18 Décembre 1991 , Bull civ, v№593

[5] انظر في ذلك: Philipe WAQUET, Op.cit., p.269.

[6] انظر في ذلك: Cass.soc, 09 Juillet 1997, Bull.civ, v.№262 « Le licenciement d’une secrétaire chargée de la dactylographe se justifie par la transformation de l’emploi en celui de secrétaire de direction rédaction de devis et du suivi financier du chantier, à la suite d’un changement d’activité de l’entreprise. ».

ويرتبط تغيير الوظيفة في أغلب الحالات بإدخال تكنولوجية جديدة إلى المؤسسة، فيصبح العامل الذي كان يشغل الوظيفة الأصلية غير قادر على القيام بأعباء الوظيفة الجديدة، فيلجأ المستخدم إلى تسريح هذا العامل باعتباره غير مؤهل، ليحل محله عامل مهيأ ومتدرب على استخدام هذه التكنولوجية، لكن على المستخدم -وقبل اللجوء إلى تسريح العامل- أن يبذل كل جهده لتدريبه على الوظيفة الجديدة وتكييفه مع تطور وظيفته باعتباره مسؤولا عن ذلك، فإذا اتضح أنّ العامل ليست لديه القدرات التي تمكّنه من التكيف مع المنصب الجديد أو التدريب السريع على الوظيفة الجديدة، لجأ المستخدم إلى تسريح هذا العامل تسريحا اقتصاديا.[1]

والحقيقة أنّ تغيير الوظيفة أقلّ خطورة على العامل من إلغائها، لكون الإلغاء يفقد العامل مصدر رزقه ويدفعه إلى البطالة، ولهذا فإنّ بعض الاتجاهات الفقهية والقضائية تحاول قدر ما استطاعت تحديد حالات التسريح بسبب الإلغاء والتوسع في حالات تغيير الوظيفة.[2]

ثالثا: رفض العامل تعديل عنصر أساسي في عقد العمل كسبب من الأسباب المكيفة للتسريح الاقتصادي: من حق المستخدم تعديل شروط عقد العمل لأسباب اقتصادية كحل بديل للإنهاء، وله أن يكلّف العامل بعمل غير متفق عليه، وله أن ينقص من أجرته بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور،[3] غير أنّ المستخدم ليس بإمكانه تعديل العقد بإرادته المنفردة، بل يجب عليه عرض التعديل على العامل، وهنا يحق للعامل رفض هذا التعديل لما ينطوي عليه من مساس بحقوقه وبمكاسبه، فإذا تمسّك العامل بالرفض فإمّا أن يتراجع المستخدم عن فكرة التعديل وبالتالي يستمر العقد بشروطه الأصلية، وإمّا أن يصرّ المستخدم على تنفيذ التعديل، وإزاء هذا الموقف فإنّه لا مفرّ من تسريح العامل تسريحا اقتصاديا.[4]

---

[1] د/ فاطمة محمد الرزاز، تعديل عقد العمل في القانونين المصري والفرنسي المرجع السابق، ص 489.

[2] د/ عبد الحفيظ بلخيضر، المرجع السابق، ص 218.

[3] د/ محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق، ص 518.

[4] عبد الحفيظ بقة، سلطة المستخدم في تعديل عناصر عقد العمل، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة باتنة، 2004، ص110

وأنظر كذلك : Cass.soc, 26Juin 2001, Bull,civ, v №299 « Un employeur ne peut mettre unilatéralement en ouvre une modification du contrat ; le salarier qui n'est tenu de se prévaloir d'une rupture du contrat, peut exiger la poursuite du contrat aux conditions initiales. » cite par Philipe WAQUET, Op.cit., p.269.

ولكي يعتبر التسريح لسبب اقتصادي صحيحا يجب أن يكون التعديل الذي رفضه العامل قد وقع على عنصر أساسي في العقد كنوعية العمل، وبما أن مكان تنفيذ العقد هو من بين الشروط الأساسية للعقد، فقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية رفض عامل تحويله من مكان عمله إلى مكان آخر سببا اقتصاديا للتسريح.[1]

ويشترط أن يستند التعديل إلى أسباب اقتصادية لأنّ الرفض حق خالص للعامل، ولا يمكن أن يعتبر سببا اقتصاديا للتسريح إلاّ إذا ارتكز على مشاكل اقتصادية أو تحولات تكنولوجية أو إعادة هيكلة المنشأة لحماية قدرتها التنافسية.

رابعا: عدم ارتباط سبب التسريح بشخص العامل: من أهم الأسباب التي تكيّف التسريح بأنّه اقتصادي هي عدم ارتباطه بشخص العامل لا من بعيد و لا من قريب، وعليه فإنّ التسريح غير المتصل بشخص العامل يجب أن يكون أجنبيا عنه، وبإعمال هذا المعيار السلبي نبعد السبب التأديبي، المرض المستمر، عامل السن، عدم الكفاءة المهنية البدنية ...الخ.

غير أنّ تسريح عامل بسبب عدم قدرته على مواكبة التطورات الاقتصادية ونظم العمل الجديدة، وعدم تكيفه مع الوظيفة الجديدة المحولة بسبب إدخال نظام الإعلام الآلي للمؤسسة ولا مع وظيفة أخرى، فإنّ تسريحه يبدو مرتبطا بعدم كفاءته، غير أنّ محكمة النقض الفرنسية اعتبرت عدم تأقلم عامل مع وظيفته الجديدة الناتجة عن إدخال نظم تكنولوجية حديثة للمؤسسة، وعدم قدرته على شغل أي منصب مقترح من طرف المستخدم تسريحا اقتصاديا،[2] غير أنّه لا يعتبر سببا اقتصاديا للتسريح سن العامل ولو كان تحت ستار تجديد شباب العاملين، ويعتبر سببا شخصيا للتسريح الاستغناء عن العامل بسبب ارتفاع أجره، والسعي إلى تخفيض النفقات والأعباء، خاصة إذا كانت المؤسسة لا تعاني من صعوبات اقتصادية، أمّا إذا رفض العامل تخفيضا في أجره سعيا من صاحب العمل للحفاظ على القدرة التنافسية للمؤسسة وتم تسريحه فإنّ هذا السبب يعتبر اقتصاديا.[3]

---

[1] انظر في ذلك: Cass.soc, 24 Octobre 1979, Bull.civ, v, №778 « Le refus par le salarier d'un transfert de son lieu de travail constituant une modification substantielle de son contrat, et correspondant à une modification des structures de l'entreprise, justifie la qualification de son licenciement en licenciement pour motif économique d'ordre structurel."

[2] انظر في ذلك: Cass.soc.16 Janvier 2001, cité par le code de travail français, OP.cit, p.489.

[3] د/ حسام الدين كامل الأهواني، أسباب انقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم 12 لسنة 2003، دار أبو المجد للطباعة بالهرم، القاهرة، 2009، ص 179.

وعليه فإنّ السبب الاقتصادي يرتبط بشكل مباشر بالمؤسسة، ويقع على قاضي الموضوع البحث عن التكييف الصحيح لسبب إنهاء العقد وتحديد ما إذا كان شخصيا مـرتـبطـا بـالـعامـل أو اقتصاديا.

المبحث الثاني

تمييز التسريح الاقتصادي عن الصور الأخرى لإنهاء عقد العمل

ينقضي عقد العمل غير محدد المدة بطرق متنوعة حددها المشرّع بمقتضى القانون،[1] وتفنن الفقه في تصنيفها، وذلك بجعل المماثلة منها تحت فئة واحدة تسهيلا لعملية دراستها وتمييزها، فهكذا قسّمها البعض إلى أسباب عامة وأسباب خاصة، وهناك من قسّمها إلى أسباب إرادية وأسباب غير إرادية، ونظرا لتداخل بعض أسباب الإنهاء مع السبب الاقتصادي فإنّنا سنركّز على الأسباب التي تتداخل مع السبب الاقتصادي أو تقترب منه دون التعرض لبقية الأسباب.

ومن بين الأسباب المنهية لعقد العمل والمتداخلة مع السبب الاقتصادي هناك الأسباب الإرادية كالاستقالة والإنهاء الاتفاقي -باعتباره من الطرق الجديدة لإنهاء عقد العمل الفردي-[2] والإحالة على التقاعد، وهناك الأسباب اللاإرادية كالقوة القاهرة والتصفية القضائية.

وعليه سنخصص المطلب الأول للأسباب الإرادية والمطلب الثاني للأسباب غير الإرادية.

المطلب الأول

تمييز التسريح الاقتصادي عن الأسباب الإرادية للإنهاء

قد تنتهي علاقة العمل بأسباب لا علاقة لها بالتسريح الاقتصادي، غير أنّ كثيرا ما يحاول أصحاب العمل ستر الإنهاء الاقتصادي بوسائل قانونية متنوعة تفاديا لتعقيد الإجراءات وكثرة التكاليف، فيدفعون عمالهم إلى تقديم استقالاتهم أو الموافقة على الإنهاء إنهاء اتفاقيا أو بقبول الإحالة على التقاعد، وعليه سنخصص الفرع الأول للاستقالة كوسيلة لإنهاء علاقة العمل، والفرع الثاني للإنهاء الاتفاقي، والفرع الثالث للإحالة على التقاعد.

---

[1] انظر في ذلك: المادة L1231-1 من قانون العمل الفرنسي المعدلة بالقانون596- 2008 والتي تنص على: « Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre. »

[2] انظر في ذلك: Pierre MASANOVIC et Stéphanie BARDEL, « Les nouveaux modes de rupture du contrat de travail », droit ouvrier,№729, Avril,2009, p,182.

الفرع الأول

التسريح الاقتصادي والاستقالة

تعتبر الاستقالة من بين الوسائل التي ينتهي بها عقد العمل غير محدد المدة،[1] وقد نظّمها المشرّع ووضع لها شروطا وإجراءات واجبة الاحترام، لكي يضفي عليها طابع المشروعية ويوفر حماية كافية للعامل من تعسف المستخدم، غير أنّ كثيرا ما يدفع العامل من طرف صاحب العمل لتقديمها، ويكيّفها الفقه والقضاء في هذه الحالة بالتسريح المستتر، وتعد الاستقالة الصادرة من العامل مقابلا للتسريح الصادر من صاحب العمل فكلاهما تصرف بإرادة منفردة، غير أنّ الاستقالة تختلف عن التسريح في كون هذا الأخير يأخذ بعدا تنظيميا يحدد قواعده وإجراءاته وأسبابه القانون والاتفاقيات الجماعية، في حين أنّ الاستقالة تتم في إطار تعاقدي بحت.[2]

وفي غياب تعريف قانوني للاستقالة عرّفها الفقه والقضاء بطريقة تميّزها عن الصور الأخرى للإنهاء، فقد عرّفتها محكمة النقض الفرنسية بأنّها «تصرف بإرادة منفردة يعبّر بموجبه العامل بطريقة واضحة لا لبس فيها عن إرادته في إنهاء عقد العمل.[3] »

أما الفقه فيبيّن بأنّ الاستقالة تستوجب توافر أربعة عناصر:

- إنهاء عقد عمل غير محدد المدة ،
- الخاصية الأحادية لإنهاء عقد العمل بالمبادرة الحصرية للعامل،
- أن تكون إرادة العامل في إنهاء عقد العمل سليمة لا لبس فيها(غير معيبة)،
- أن تكون إرادة العامل في إنهاء عقد العمل وليدة أسباب وقناعات شخصية.[4]

أمّا المشرّع الجزائري فقد نصّ على الاستقالة في المادة 68 من قانون علاقات العمل 90-11، واعتبرها حقا معترفا به للعامل، وأضاف بأنّ "على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة، ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية.

---

[1] نصت المادة 66 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية على :" تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: البطلان، الإلغاء القانوني، انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة، **الاستقالة**..."

[2] معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 264.

[3] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO, , Op.cit., p.489.

[4] انظر في ذلك: الموسوعة الحرة على الموقع الالكتروني: http/fr.wikipedia.org/wiki/demission

أمّا المشرّع المصري فلم يقدّم تعريفا للاستقالة لكنه اشترط أن تكون مكتوبة للاعتداد بها.[1]

ويثور الإشكال عن دور الكتابة هل هي شرط شكلي للانعقاد أم للإثبات؟ وقد ورد في المذكرة الإيضاحية للقانون أنّ المقصود من اشتراط أن تكون استقالة العامل مكتوبة قيد شكلي لإثبات الاستقالة، حتى لا ينسب للعامل استقالة غير حقيقية، وهذه العبارة تخلط بين الكتابة للانعقاد والكتابة للإثبات، فهي تر ى بأن الكتابة قيد شكلي، و يفهم من ذلك أنّ عدم وجود الكتابة يعني عدم وجود الاستقالة قانونا، لكنّها أضافت بأنّ الشكل لإثبات الاستقالة ممّا قد يفهم منه أنّ الكتابة شرط للإثبات وليس للانعقاد.

وأمام هذا الخلط الوارد في المذكر ة الإيضاحية فلا مناص من الاعتماد على عبارات النص للتوصل إلى حقيقة ما قصده المشرّع، خاصة وأنّه لا يوجد ما سمّاه المشرّع بالكتابة للاعتداد في المصطلحات القانونية المتداولة، فالكتابة تكون إمّا للانعقاد وإما للإثبات، ولو كان المشرّع قد استعمل عبارة أن تكون الاستقالة مكتوبة لكان تفسيرها أيسر، حيث يتعين البحث عن الحكمة من الكتابة لمعرفة إذا كانت للانعقاد أم للإثبات، أمّا عدم الاعتداد فليس له مدلول قانوني معروف.[2]

وإذا أخذنا بأنّ الكتابة مقررة لمصلحة العامل قصد حمايته من صاحب العمل الذي قد يدّعي باستقالة غير حقيقية، فإنّه يمكن القول بأنّ الكتابة لازمة لإثبات صاحب العمل استقالة العامل، غير أنّ عدم الاعتداد يعني عدم وجود الاستقالة أصلا إن لم تكن مكتوبة، وما لا يوجد لا يمكن إثباته لكونه عدم والعدم لا ينبئ بشيء.

ويبدو أنّ المشرّع قصد الحرص على حماية العامل، فقرّر الاعتداد بالاستقالة المكتوبة فقط، مستبعدا الوسائل الأخرى للتعبير عن الإرادة، رغم أنّ القانون لا يشترط شكلا معينا في الاستقالة، فيمكن أن تكون مكتوبة تتضمن الأسباب والدوافع التي دفعت العامل لوضع حد لعلاقة العمل، ويمكن أن تكون غير مكتوبة وفقا للقواعد العامة للتعبير عن الإرادة، بشرط أن تكون هذه الإرادة غير معيبة بعيوب الرضا، إلاّ أنّه وحماية للعامل من تعسف صاحب العمل في إنهاء علاقة العمل اشترطت كثير من التشريعات أن يقدّم العامل استقالته في شكل رسالة مكتوبة، والواقع يؤكّد أنّه لا يكتفى

---

[1] انظر المادة 119 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 حيث نصت على :" لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة، وللعامل المستقيل أن يعدل على استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل بقبول الاستقالة وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن."

[2] د/ حسام الدين كامل الأهواني، التنظيم القانوني لاستقالة العامل في ظل قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، العدد الأول، السنة التاسعة والأربعون، جانفي 2007، كلية الحقوق، جامعة عين شمس ،القاهرة، ص49.

بالرسالة المكتوبة بل يتعداها إلى ضرورة المصادقة على الإمضاء من طرف مصالح الحالة المدنية بالبلدية، حتى يتم التأكد بأنّ هذه الاستقالة نابعة من إرادة حرّة غير معيبة.

والأصل أنّ الاستقالة لا تفرض، وأن تكون نابعة عن إرادة وقناعة، لكن قد يدفع صاحب العمل العامل إلى تقديم استقالته، فيظهر هذا الأخير وكأنّه هو الذي أنهى العقد بإرادته المنفردة، ففي هذه الحالة تكون الاستقالة باطلة، وفي حالة تسريح العامل بناء على إكراه يصبح التسريح تعسفيا، وهنا يحق للعامل المطالبة بالتعويض من صاحب العمل.[1]

ومن خلال ما تم ذكره نصل إلى التمييز بين التسريح الاقتصادي والاستقالة من خلال النقاط التالية:

أولا: التمييز بين التسريح الاقتصادي والاستقالة من حيث الأسباب: أسباب التسريح الاقتصادي تكون عادة ظروف اقتصادية أو مالية(صعوبات اقتصادية، تحولات تكنولوجية، أسباب هيكلية...) وتكون بإرادة صاحب العمل، أمّا الاستقالة فسببها شخصي بحت وتكون بإرادة العامل لوحده، ولا يشترط تسبيبها،[2] وإنّما يستحسن ذلك حتى لا يتهم صاحب العمل بأنّه أخفى من ورائها سببا آخر لإنهاء عقد العمل.

ثانيا: التمييز بين التسريح الاقتصادي والاستقالة من حيث الشكل والإجراءات: نظرا لخطورة الاستقالة على حياة العامل المهنية والاجتماعية، فإنّ المشرّع نصّ على ضرورة تقديمها كتابة تعبيرا عن إرادة العامل الواضحة والجادة في إنهاء عقد العمل، وتقدم في شكل رسالة أو تقرير أو طلب، المهم أن تكون مكتوبة وتبلّغ لصاحب العمل مع احترام مهلة الإشعار المسبق، أي المهلة الفاصلة بين تاريخ إعلان الرغبة في الاستقالة وتاريخ بداية سريانها، وذلك من أجل تمكين صاحب العمل من اتخاذ التدابير التي تمكّنه من تعويض العامل المستقيل وعدم تعريض مصالحه للضياع،[3] وتختلف مهلة

[1] د/معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 267.

[2] د/ عطا الله أبو حميدة، المرجع السابق، ص 84 و ما يليها.

[3] د/ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 237 و ما يليها.

الإخطار* أو الإشعار من قطاع نشاط إلى قطاع آخر ومن مؤسسة لأخرى، وترتبط أصلا بمركز العامل، فكلما كان منصب العمل مرتفعا كانت مهلة الإخطار أطول والعكس صحيح.[1]

وهكذا يتميز التسريح لسبب اقتصادي بكونه إجراء منظم ومراقب خلافا للاستقالة التي لها طابع تعاقدي ولا يشترط تسبيبها ولا تقديمها في شكل معين ما عدا شرطي الإخطار وعدم التعسف، بالمقابل يجب أن يبرر التسريح الاقتصادي بأسباب اقتصادية وبضرورة إعداد مخطط اجتماعي من صاحب العمل، استشارة لجنة المؤسسة وإعلام مفتشية العمل ثم تبليغ التسريح والإخطار، فهي إجراءات طويلة ومعقدة بعكس إجراءات الاستقالة البسيطة والسهلة.[2]

ثالثا: التمييز بين التسريح الاقتصادي والاستقالة من حيث الآثار المترتبة عن كل منهما:
يستفيد العامل المسرّح تسريحا اقتصاديا من تعويض عن التسريح وتعويض عن البطالة وأولوية إعادة التشغيل...إلخ، في حين لا يقبض المستقيل أي تعويض، وليس له حق الامتياز في الرجوع إلى منصب عمله.[3]

الفرع الثاني

التسريح الاقتصادي والإنهاء الاتفاقي

ينتهي عقد العمل في الغالب بالإرادة المنفردة لأحد أطرافه، غير أنّه يمكن أن يتفق الطرفان على إنهاء العقد بإرادتهما المشتركة في إطار ما يسمى بالإنهاء الاتفاقي Rupture conventionnelle أو الإنهاء الودي Rupture amiable .

والإنهاء الاتفاقي لعقد العمل لا هو تسريح ولا هو استقالة، ولكنه إنهاء لعقد العمل بالإرادة المشتركة للطرفين إنهاء وديا.[4]

* إن الحكمة من مهلة الإخطار هي إعطاء العامل وقتا مناسبا للبحث عن عمل جديد و إعطاء صاحب العمل الوقت الكافي للبحث عن عامل آخر، و عليه يجب أن تكون المهلة كاملة حتى تؤدي الهدف منها.

[1] تتراوح مهلة الإخطار في شركة سونلغاز بين شهر واحد لعمال التنفيذ غير المؤهلين وشهرين للعمال المؤهلين، وثلاثة أشهر للإطارات (المادة 68 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز).

[2] د/ عطا الله أبو حميدة، المرجع السابق، ص 91.

[3] المرجع نفسه، ص 107.

[4] انظر في ذلك: Réforme : présentation de la rupture conventionnelle ou amiable du contrat de travail www.justi travail .com.

وقد ظهر الإنهاء الاتفاقي كطريق من طرق إنهاء عقد العمل في قانون العمل الفرنسي بمقتضى قانون تحديث سوق العمل.[1]

وقد نصّ هذا القانون على طريقة جديدة لإنهاء عقد العمل تسمّى بالإنهاء الاتفاقي، والتي بمقتضاها يوقّع العامل ورب العمل على اتفاق يتم بموجبه وضع شروط إنهاء عقد العمل خاصة مبلغ التعويض الناتج عن قطع علاقة العمل،[2] غير أنّ هذه الصورة المستحدثة بموجب هذا القانون كانت موجودة من قبل في صورة الذهاب التفاوضي أو في صورة التسريح الودي قبل 25 جوان 2008، لكنها غير مقننة، وقد ظهر الذهاب الإرادي أو التفاوضي لأول مرة في فرنسا سنة 1977 وارتبط بقضية مصنع كريكي cricket التابع لمؤسسة جيلات Gillette الأمريكية، حيث تم التفاوض مع عدد من العمّال الراغبين في ترك مناصب عملهم مقابل مبلغ مالي، وانتهت المفاوضات بتقديم هؤلاء العمّال لاستقالاتهم مقابل 30 ألف فرنك فرنسي لكل واحد منهم، ومنذ ذلك الحين عرف الذهاب التفاوضي، فكان الأطراف يعبّرون بإرادتهم المشتركة عن التنازل عن أحكام قانون العمل المقيّدة لحرية الإرادة في الإنهاء والعودة إلى أحكام القواعد العامة في القانون المدني، فالإنهاء الاتفاقي ما هو إلاّ تطبيق لأحكام القانون المدني على عقد العمل.[3]

ويحقق هذا الإنهاء مصلحة الطرفين، فصاحب العمل يتفادى إجراءات وتعقيدات الإنهاء بالإرادة المنفردة واحتمال أن يتعرض للمسؤولية، كما قد يحقق مصلحة العامل، إذ يتجنب مشقة التقاضي وتكاليفه وسيحصل على تعويضات سخية مقابل الإنهاء ويحافظ على سمعته وكرامته، وذلك بعدم توجيه أي اتهام له من طرف صاحب العمل الذي يسعى إلى تدعيم موقفه في دعوى الإنهاء التعسفي، ويتفادى أن يبقى في عمله وهو يشعر بأنّه غير مرغوب فيه، وقد يسعى إلى تحقيق مزايا لا يحصل عليها لو استقال.[4]

وبصدور قانون 25 جوان 2008 تم إخضاع الإنهاء الاتفاقي لنصوص قواعد قانون العمل الآمرة،[5] بعدما كان خاضعا لقواعد القانون المدني ولفترة طويلة، وخلال هذه الفترة ثار جدل فقهي

---

[1] انظر في ذلك: Loi №2008-596 du 25 Juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

[2] تنص المادة 13-L1237 على أن مقدار التعويض الذي يستحقه العامل من خلال الانهاء الاتفاقي لا يجب أن يقل عن التعويض المقرر للتسريح المنصوص عليه في المادة 9-L1234، وانظر كذلك: Pierre MASANOVIC et Stéphanie BARDEL, Op.cit., p.188.

[3] د/ محمد محمد أحمد عجيز، الإنهاء الاتفاقي لعلاقات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة،2007 ص 08.

[4] د/ حسام الدين كامل الأهواني، أسباب انقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم 12 لسنة 2003، المرجع السابق، ص 241.

[5] انظر محتوى الفقرة 3 من المادة 11-L1237من قانون العمل الفرنسي المضافة بالمادة 05 من القانون 596-2008.

حول إمكانية تطبيق القواعد العامة للقانون المدني على عقد العمل، وانتهى الأمر إلى جواز العمل بالقواعد العامة، غير أنّ الفقه ميّز بين حالتين، حالة الاتفاق قبل بدء صاحب العمل في إجراء التسريحات وحالة إجراء الاتفاق بعد إعلان صاحب العمل عن رغبته في التسريح، حيث اعتبر الفقه الاتفاق على إنهاء العقد صحيحا وفقا للحالة الأولى، لأنّه تم قبل البدء في إجراءات الإنهاء الاقتصادي، أمّا إذا تم بعد إعلان صاحب العمل عن رغبته في التسريح فيعتبر تحايلا منه وتهربا من تطبيق نظام التسريح و تعويضاته.[1]

وعليه فقد أقرّت محكمة النقض الفرنسية صحة الاتفاق على إنهاء العقد تبعا للإرادة المشتركة للمتعاقدين بموجب قرارها الصادر في 1985/01/17، وفي مرحلة لاحقة تم التراجع عن جواز الإنهاء الاتفاقي بحجة عدم وجود نص يجيز ذلك في قانون العمل، إضافة إلى أنّ المادة L122-14-7 تنصّ على عدم إمكانية التنازل عن حق الاستفادة من القواعد المخصصة للتسريح، وهو ما توصل إليه قرار 1999/06/29، حيث تم من خلاله استبعاد طرق الإنهاء الاتفاقي إلاّ إذا صدر نصّ يقضي بغير ذلك، والإبقاء على طريقين لإنهاء عقد العمل بإرادة أطراف العلاقة و هما التسريح والاستقالة، وهذا ما أكده المستشار المقرر في القرار المذكور آنفا والصادر بتاريخ 1999/06/29.[2]

غير أنّ هذا الرأي سرعان ما تراجع عنه القضاء من خلال القرار المبدئي الصادر في 2003/12/02 عن محكمة النقض الفرنسية المتعلق بقضية القرض الليوني Crédit lyonnais، حيث جاء فيه ما يلي:" يمكن إنهاء عقد العمل ليس بالتسريح أو بالاستقالة فقط بل عن طريق اتفاق الطرفين أيضا،"[3] وقد أفرزت هذه الاجتهادات تدخل المشرّع لتنظيم الإنهاء الاتفاقي بموجب قانون 25 جوان 2008، والذي أخضعه لنصوص قواعد قانون العمل الآمرة.

ومن خلال ما تم ذكره نصل إلى التمييز بين التسريح الاقتصادي والإنهاء الاتفاقي من خلال النقاط التالية:

أولا: التمييز بين التسريح الاقتصادي والإنهاء الاتفاقي من حيث الشروط الإجرائية لكل إنهاء:

يخضع الإنهاء الاتفاقي من حيث الشروط الإجرائية إلى نفس النظام القانوني الخاص بالتسريح لأسباب

---

[1] د/ معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 247.

[2] La logique qui sous entend le droit du travail et qui se concilie difficilement avec les principes du droit civil
نقلا عن د/ معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 275.

[3] انظر في ذلك: Gérard COUTURIER, « Le motif économique des départs volontaires », Droit social, №9/10, Septembre, Octobre, 2007, p.97

اقتصادية، سواء فيما يتعلق بإخطار ممثلي العمّال أو لجنة المؤسسة والتشاور معهم أو بإخطار السلطة الإدارية أو إعداد الخطة الاجتماعية، حيث تطبق عليه كل الشروط الإجرائية الخاصة بالتسريح الاقتصادي، غير أنّه يختلف عن هذا الأخير في عنصر الإرادة لكونه يتم بإرادة مشتركة بين العامل ورب العمل، خلافا للتسريح الاقتصادي الذي يكون بإرادة رب العمل المنفردة وتحت ضغط الظروف الاقتصادية ودون اشتراط موافقة العامل.[1]

ثانيا: التمييز بين التسريح الاقتصادي والإنهاء الاتفاقي من حيث الشروط الموضوعية لكل إنهاء: إذا كان التسريح الاقتصادي يتم بإرادة منفردة لصاحب العمل فإنّ الإنهاء الاتفاقي عقد يجب أن تتوافر فيه كل الشروط الواجب توافرها في أي اتفاق من أهلية ورضا ومحل وسبب، وفضلا عن هذه الشروط يجب أن يكون الإنهاء بمقابل مالي اتفاقي، وإن كانت بعض أحكام القضاء لم تشر إلى دفع التعويض كشرط لصحة الإنهاء الاتفاقي.[2]

ثالثا: التمييز بين التسريح الاقتصادي والإنهاء الاتفاقي من حيث الآثار المترتبة على كل إنهاء:

- يخضع الإنهاء لأسباب اقتصادية للرقابة القضائية الخاصة بأسباب الإنهاء، في حين لا يخضع الإنهاء الاتفاقي لهذه الرقابة، فمع وجود التراضي يفترض قيام الإنهاء على سبب جدي وحقيقي،[3] وبالتالي فالإنهاء الاتفاقي يستبعد أي رقابة حول السبب الحقيقي والجدي للإنهاء أو حول تحديد معايير السبب الاقتصادي للإنهاء، ولا يعقل أن يحتج العامل أمام القاضي على اتفاق أبرمه برضاه[4].

-يستفيد العامل المسرح لأسباب اقتصادية من نظام التأمين عن البطالة، في حين أنّ العامل الذي أنهى علاقة عمله انهاء اتفاقيا (ذهاب تفاوضي، ذهاب إرادي) لا يستفيد من نظام التأمين عن البطالة وفقا للتشريع الجزائري،[5] إلاّ أنّ المشرّع الفرنسي قد منح الحق للعامل الذي أنهى عقد عمله إنهاء اتفاقيا في الاستفادة من خدمات التأمين الاجتماعي ضد البطالة إذا لم يتمكن من الحصول على عمل آخر، وهذ بموجب قانون 29 جويلية 1992 الذي أقرّ تطبيق إجراءات الإنهاء الاقتصادي

---

[1] د/ محمد محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 95.

[2] انظر في ذلك: Gérard COUTURIER, « Le motif économique des départs volontaires » OP.cit, p.980.

[3] د/ محمد محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 101.

[4] انظر في ذلك: : Gérard COUTURIER, « Le motif économique des départs volontaires » OP.cit, p.981.

[5] انظر المادة 05من المرسوم التشريعي 11/94 المشار إليه سابقا.

على الإنهاء الاتفاقي لأسباب اقتصادية،[1] كما أضافت المادة L5422-1 المعدلة من قانون العمل الفرنسي أن العمّال الذين فقدوا عملهم بصفة لا إرادية أو الذين أنهوا عقود عملهم إنهاء اتفاقيا يستفيدون من منحة التأمين على البطالة وفقا للكيفية المنصوص عليها في المواد L1237-11 وما يليها من قانون العمل، شريطة أن يكونوا مؤهلين بدنيا وفي حالة بحث عن العمل ويستوفون شرط السن.[2]

الفرع الثالث

التسريح الاقتصادي والإحالة على التقاعد

تعتبر الإحالة على التقاعد صورة أساسية من صور إنهاء عقد العمل بصفة إرادية لأسباب شخصية، وهي بلوغ العامل سنا معينة تمكّنه من التمسك بحق المعاش، وقد حددها قانون 83-12 ب 60 سنة بالنسبة للرجال و55 سنة بالنسبة للنساء، وأضاف شرطا آخر يتمثل في أداء 15 سنة خدمة على الأقل.[3]

ويعفى العامل من شرط السن إذا كان قد عمل 32 سنة على الأقل ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي خلال هذه المدة كاملة،[4] غير أنّ بلوغ العامل السّن القانونية للتقاعد لا يجبره على ترك منصب عمله بمجرد بلوغه ذلك السن، لأنّ كل القوانين الاجتماعية المتعلقة بتحديد سن التقاعد تنصّ فقط على السّن التي يصبح فيها للعامل الحق في طلب الإحالة على التقاعد، ولا يوجد أي نصّ قانوني يجبر العامل على مغادرة عمله بمجرد بلوغه السن القانونية،[5] وإلى غاية إصلاح 1987/07/30 يؤكد القضاء الفرنسي بأنه:" لا وجود لأي نصّ قانوني أو تنظيمي يحدد سنا معينة يرغم فيها العامل على مغادرة عمله وإحالته على التقاعد."[6]

---

[1] د/ محمد محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 103.

[2] تنص المادة L5422-1 من قانون العمل الفرنسي على: « Ont droit à l'allocation d'assurance les travailleurs involontairement privés d'emploi ou dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles L1237-11 et suivants, aptes au travail et recherchant un emploi qui satisfont à des conditions d'âge … »

[3] انظر نص المادة 06 من قانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم.

[4] انظر نص المادة 06-02 و 03 من الأمر 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996.

[5] د/أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 341.

[6] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , Op.cit. ; p. 553.

إذا كانت الإحالة على التقاعد بإرادة صاحب العمل تعتبر تسريحا، أمّا إذا تعلق الأمر بالذهاب إلى التقاعد بإرادة العامل فتعتبر استقالة،[1] إلى غاية صدور قانون 1987/07/30،* غير أنّ الإشكال المطروح في هذه المسألة هل بإمكان المستخدم إنهاء عقد عمل العامل بمجرد بلوغه السن القانون للتقاعد دون استشارته أم يجب الحصول على موافقة العامل أو على الأقل استشارته؟

للإجابة على هذا السؤال يتعين الاستعانة بالفقه والقضاء الذي انقسم إلى فريقين، فذهب الفريق الأول مدعما ببعض الأحكام القضائية إلى اعتبار إحالة العامل على التقاعد بمجرد بلوغه السن القانوني نوعا من الفصل التعسفي مستندين في ذلك إلى عدم وجود قاعدة قانونية أو تنظيمية تجبر العامل على ترك منصب عمله بمجرد بلوغه سن التقاعد،[2] زد على ذلك أن سن التقاعد ليس من النظام العام إذ يمكن مخالفته بمقتضى الاتفاقيات الجماعية، وعليه يجب أخذ موافقة العامل قبل إحالته على التقاعد وإلاّ اعتبرت إحالته دون موافقته تسريحا تعسفيا مستحقا للتعويض.[3]

أمّا الفريق الثاني فيرى بأنّ بلوغ العامل سن التقاعد يمنح المستخدم الحق في إحالته على التقاعد دون موافقته أو استشارته، لأنّ النصّ القانوني أو الاتفاقي هو الذي يضفي على الإنهاء الطابع الجدي والحقيقي، ممّا يجعل التعسف منتفيا سواء تمت استشارة العامل أم لا، ولأن العبرة بالسبب والإجراءات وليس بقبول أو رفض العامل مادام السبب قانونيا، شرعيا وحقيقيا.[4]

أمّا إذا لم يراع المستخدم شرط السّن والخدمة اعتبر الإجراء تسريحا مقنّعا وخضع للقواعد الشكلية والموضوعية للتسريح.[5]

أمّا القانون الجزائري فإنّه لم يعتمد رأيا معينا من الآراء السابقة، حيث جاءت الأحكام الخاصة بالتقاعد عامة غير معالجة للجوانب العملية، حيث نصّت المادة 06 من قانون 12/83 المعدل والمتمم على ما يلي:" تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين:

---

[1] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , op.cit. ; p. 553

* لقد ميّز قانون 30 جويلية 1987 بين الإحالة على التقاعد mise à la retraite والذهاب إلى التقاعد départ à la retraite ، فالإحالة إلى التقاعد تكون بقرار من صاحب العمل متى بلغ العامل سن التقاعد (60أو 65 سنة انظر المواد L1237-5 إلى L1237-8من قانون العمل الفرنسي)، و لا يشترط أن تكون الإحالة مسببة ، أمّا الذهاب إلى التقاعد فيكون بقرار من العامل الذي يطلب بنفسه إنهاء عقد عمله متى أصبح له الحق في معاش الشيخوخة (انظر المواد L1237-9 و L1237-10 من قانون العمل الفرنسي).

[2] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , Op.cit. ; p. 553

[3] د/ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 341.

[4] المرجع نفسه، ص 342.

[5] انظر نص المادة L1237-8 من قانون العمل الفرنسي.

- بلوغ سن 60 سنة من العمر على الأقل، غير أنّه يمكن إحالة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من 55 سنة كاملة.
- قضاء 15 سنة على الأقل في العمل"

وهي الشروط الأساسية التي تسمح للعامل طلب الإحالة على التقاعد،[1] **ويظهر بأنّ** المشرّع الجزائري قد أخذ برأي الفريق الأول، وذلك من خلال استعماله لعبارة" استفادة العامل"، لكون أنّ الاستفادة حق والحق يمارس بإرادة حرة، ولا يمكن تصور الاستفادة من حق أو مزية معينة بالإلزام والقوة، إضافة إلى أنّ المشرّع منع صاحب العمل من إحالة العامل الذي بلغ سن التقاعد ولم يستوف الشرط الثاني أي إذا لم يكن قد عمل 15 سنة كاملة، إلاّ إذا دفع اشتراكا تعويضيا يسمح للعامل من الاستفادة من اعتماد سنوات التأمين في حدود 05 سنوات،[2] أو يستمر العامل في ممارسة عمله لمدة 05 سنوات على الأكثر إذا كانت مدة عمله تقلّ عن 15 سنة، وهو ما يدل بصورة صريحة بأنّ بلوغ العامل سن التقاعد دون استكمال شرط مدة الخدمة (15 سنة) لا يعد سببا جديا وحقيقيا ولا قانونيا لإنهاء عقد عمله.

أمّا المشرّع المصري فقد أكّد في المادة 163 من قانون التأمين الاجتماعي بأنّ استحقاق المعاش يكون عند بلوغ العامل 60 سنة، ويكون له الحق في الاستمرار في العمل أو الالتحاق بعمل جديد عند بلوغه الستين لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق معاش الشيخوخة وذلك إذا كانت مدة عمله تقل عن المدة المطلوبة قانونا، واستثناء من ذلك يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل في سن الستين، بشرط أن يؤدي الاشتراكات المقررة عن عدد السنوات الواجب إضافتها إلى مدة الاشتراك لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش.[3]

فإذا لم تتوافر شروط استحقاق المعاش عند بلوغ العامل سن الستين فإنّه لا يؤدي إلى انتهاء عقد عمله، بل يستمر في العمل إلى حين استكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش.

وعليه قبل أن نحدد أوجه الاختلاف – من خلال ما سبق ذكره- بين الإحالة على التقاعد والتسريح الاقتصادي، نشير إلى أنّ الإحالة على التقاعد قد تكون جزء من النظام القانوني للتسريح الاقتصادي وتدبيرا من التدابير الأولية التي يجب أن يتضمنها الملف الاجتماعي المقترح للتفاوض

[1] د/أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 342.

[2] انظر المادة 2/10 من قانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، والمعدلة بالأمر 97-13 المؤرخ في 31ماي1997.

[3] د/ حسام الدين كامل الأهواني، أسباب انقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم 12 لسنة 2003، المرجع السابق، ص 42.

المنصوص عليها في المادة 5/07 من المرسوم التشريعي 94-09، إذ يمكن لصاحب العمل إحالة الأجراء الذين بلغوا السّن القانونية على التقاعد وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق، وهذا في حالة لجوئه إلى التخفيض العددي لعماله كإجراء مسبق، ومن هنا يتضح جليا الفرق بين التسريح الاقتصادي والإحالة على التقاعد:

أولا: التمييز بين التسريح الاقتصادي والإحالة على التقاعد من حيث أسبابه والمبادرة به: عادة ما تكون أسباب التسريح الاقتصادي صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية أو أسباب هيكلية تتعلق أساسا بالمؤسسة الاقتصادية و بإرادة صاحب العمل.

أمّا الإحالة على التقاعد فتكون لأسباب قانونية أو اتفاقية، أي ببلوغ العامل السن القانونية، في حين أنّ الذهاب إلى التقاعد يكون بقرار من العامل إذا بلغ حدا من العمر يسمح له بالحصول على معاش الشيخوخة، وعادة ما يكون قبل السن المحددة قانونا للإحالة على التقاعد(كما هو الحال بالنسبة للتقاعد المسبق)، الذي مازال موجودا في ظل قانون 83-12 المعدل والمتمم،[1] والذي سيتم الإبقاء عليه بالنسبة للعمال الذين بلغوا سن الخمسين تاريخ دخول القانون الجديد حيز التنفيذ والمزمع إصداره مستقبلا.

غير أنّ الإحالة على التقاعد قد تكون بمبادرة من المستخدم، شأنها شأن التسريح الاقتصادي، بل قد تصبح تدبيرا من التدابير المتخذة من طرف صاحب العمل في إطار إجراءات اللجوء إلى تقليص عدد العمّال، كما هو منصوص عليه في المادة 07 من المرسوم التشريعي 94-09 والمادة 09 من المرسوم نفسه.[2]

أضف إلى ذلك أنّ الذهاب إلى التقاعد يكون بإرادة العامل وحده، ولا يشترط القانون تسبيبه عكس التسريح الاقتصادي الذي يجب أن يكون مسببا بأسباب اقتصادية خاصة بالعمل وغير لصيقة بشخص العامل.

---

[1] انظر القانون83 -12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، (ج ر، العدد 28)، المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي 94-50 المؤرخ في 11 أفريل 1994، الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996، الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997 والقانون 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999.

[2] د/ عطا الله أبو حميدة ، المرجع السابق، ص 88.

ثانيا: التمييز بين التسريح الاقتصادي والإحالة على التقاعد من حيث الشكل والإجراءات: تتطلب الإحالة على التقاعد تقديم طلب مكتوب وتكوين ملف في حالة استيفاء العامل الشروط القانونية أو الاتفاقية المحددة للسن ومدة الخدمة، وما على صاحب العمل إلاّ الاستجابة لطلب العامل ومتى حصل ذلك انتهت العلاقة بينهما.

فالإحالة على التقاعد إجراء عادي لإنهاء عقد العمل، أمّا التسريح لسبب اقتصادي فهو إجراء غير عادي ولو كان مبررا، إذ يتطلب إجراءات طويلة ومعقدة، بدءا من إعداد المخطط الاجتماعي إلى استشارة لجنة المؤسسة إلى تبليغ التسريح،[1] و هي إجراءات وضعت لحماية العامل.

ثالثا: التمييز بين التسريح الاقتصادي والإحالة على التقاعد من حيث الآثار المترتبة على كل منهما: يستحق العامل المسرح لأسباب اقتصادية تعويضا يدفع له مباشرة عند إحالته على التأمين على البطالة، والمقدر ب 03 أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التسريح.[2]

كما يستفيد العامل المسرح لأسباب اقتصادية من أداءات التأمين على البطالة بعد شهرين من تاريخ تسريحه.[3]

أمّا العامل المحال على التقاعد المسبق أو على التقاعد العادي فإنّه لا يستفيد من هذا التعويض ويكتفي بحقه في العطلة المدفوعة الأجر، كما أنّ للعامل المسرح تسريحا اقتصاديا إمكانية إعادة توظيفه[4] في حين أنّ العامل المحال على التقاعد لا يمكن أن يستفيد من إعادة التوظيف بموجب عقد غير محدد المدة.

---

[1] د/ عطا الله أبو حميدة ، المرجع السابق، ص91.

[2] انظر المادة 22 من المرسوم التشريعي 94-09 المشار إليه سابقا.

[3] انظر المادة 22-2 من المرسوم التشريعي 94-09 المشار إليه سابقا.

[4] انظر المادة 1/27 من المرسوم التشريعي 94-09 المشار إليه سابقا.

المطلب الثاني

تمييز التسريح الاقتصادي عن الأسباب اللاإرادية لإنهاء عقد العمل

سبق وأن أشرنا إلى أنّ علاقة العمل قد تنتهي بأسباب إرادية تعتمد على الإرادة المنفردة لأحد الأطراف أو على الإرادة المشتركة للطرفين، وقد تنتهي علاقة العمل دون تدخل إرادة الأطراف، بل رغما عن إرادتهما، كما في حالة القوة القاهرة والتصفية القضائية.

ونظرا لتداخل هذه الأسباب مع التسريح الاقتصادي فإنّه يتعين تخصيص فرع مستقل لكل سبب، وعليه سنناقش القوة القاهرة في الفرع الأول والتصفية القضائية في الفرع الثاني.

الفرع الأول

التسريح الاقتصادي والقوة القاهرة

إذا كان التسريح الاقتصادي يتخذ بمبادرة من صاحب العمل إذا برّرت ذلك أسباب اقتصادية، فإنّ القوة القاهرة لا دخل لها في إرادة صاحب العمل ولا العامل، باعتبارها حدثا يستحيل توقعه ودفعه ويجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا استحالة نهائية.[1]

وإذا كان الفقه قد عرّف القوة القاهرة في مجال العقد بأنّها تلك الواقعة التي لا يمكن توقعها ولا دفعها ويترتب عليها استحالة تنفيذ الالتزام،[2] فإنّه يصعب تقديم تعريف جامع مانع للقوة القاهرة في مجال عقد العمل، لأنّ مفهومها نسبي في مجال قانون العمل، وعليه يدخل ضمن حالات القوة القاهرة الحريق الذي يقضي على المؤسسة بأكملها، الحروب والكوارث الطبيعية كالزلازل والفيضانات،[3] كما يدخل ضمن حالات القوة القاهرة توقف استيراد المواد الخام التي تعتبر عنصرا أساسيا في الصناعة التي تقوم بها المؤسسة، أو انعدام الأدوات اللازمة لهذا العمل في السوق المحلية، كما يندرج ضمن حالات القوة القاهرة صدور تشريعات أو قرارات تحدد مثلا نسبة العمّال الأجانب بنسبة لا تزيد عن 25%، فإذا أقبل صاحب العمل على إنهاء عقود العمّال الذين يجاوزون هذه النسبة فإنّ هذا الإنهاء يصبح إنهاء مبررا، لأنّه يدخل في إطار القوة القاهرة، كما يعتبر من صميم القوة القاهرة صدور قرار إداري بغلق المؤسسة، أو عدم ترخيص الإدارة لمدرسة بدأت نشاطها

---

[1] د/ همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص 820.

[2] د/ نبيل محمد عبد الله محمد نصار، المرجع السابق، ص 193.

[3] د/ عطا الله أبو حميدة ، المرجع السابق، ص 97.

واضطرت بعد الغلق لتسريح عمالها ومعلميها،[1] في حين أنّ غلق المؤسسة بمبادرة من صاحب العمل لمواجهة صعوبات اقتصادية وإنهاء عقود عماله يدخل ضمن حالات التسريح الاقتصادي.

ونظرا لصعوبة التفرقة بين الحالات المعتبرة قوة قاهرة والحالات المعتبرة أسباب اقتصادية للتسريح، يتعيّن علينا الوقوف على التمييز بين الواقعتين من حيث توافر الإرادة، من حيث الإجراءات، من حيث الآثار، ومن حيث الإثبات.

أولا: التمييز بين التسريح الاقتصادي والقوة القاهرة من حيث توافر الإرادة: إنّ قرار التسريح الاقتصادي يتخذ بمبادرة من المستخدم وبإرادته الخالصة، وإن كان تحت ضغط الأسباب الاقتصادية، أمّا القوة القاهرة فهي سبب أجنبي لا دخل فيه للمستخدم، كحالة الحرب أو الكوارث الطبيعية والفيضانات، وعليه فإنّ التسمية التي أطلقها المشرّع الجزائري على المرسوم التشريعي 94-09 "...وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية " **تبدو لنا** بأنّها غير دقيقة، لكون أنّ القوة القاهرة قد تندرج تحت ضمن الأسباب اللاإرادية" كصورة من صور إنهاء عقد العمل، ورغم ذلك فإنّ القوة القاهرة لا علاقة لها بالأسباب الاقتصادية.[2]

ثانيا: التمييز بين التسريح الاقتصادي والقوة القاهرة من حيث الإجراءات: بما أنّ القوة القاهرة حدث غير متوقع ولا يمكن دفعه فإنّ المستخدم يعفى من مهلة الإخطار، ويعفى أيضا من التعويض خلافا للتسريح الاقتصادي، الذي يشترط فيه الإخطار والتعويض وإعداد المخطط الاجتماعي واستشارة ممثلي العمّال وإعلام مفتشية العمل وتبليغ التسريح.[3]

ثالثا: التمييز بين التسريح الاقتصادي والقوة القاهرة من حيث الآثار: تشترك القوة القاهرة مع التسريح الاقتصادي في كونهما من أسباب إنهاء عقد العمل، غير أنها تختلف عنه في كونها لا ترتب أي تعويض للعامل خلافا للتسريح الاقتصادي.

---

[1] د/ نبيل محمد عبد الله محمد نصار، المرجع السابق، ص 195 وما يليها.

[2] د/ عطا الله أبو حميدة، المرجع السابق، ص 97.

[3] المرجع نفسه، ص 98.

رابعا: التمييز بين التسريح الاقتصادي والقوة القاهرة من حيث الإثبات: لقد منح المشرّع الجزائري الحق للمستخدم في تقليص عدد العمّال إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية،[1] ممّا يدل على أنّ عبء إثبات هذه الأسباب يقع على المستخدم، إذ يتعين عليه أن يبرّر الدوافع التي أدت به إلى تقليص عدد العمّال تجاه ممثلي العمّال والهيئات النقابية وحتى أمام القضاء، أمّا المشرّع الفرنسي فقد جعل نظام إثبات السبب الحقيقي والجدي للتسريح الاقتصادي موزعا بين العامل والمستخدم، ولا يتحمله أي طرف، ويتولى القاضي مهمة إقامة الدليل من خلال ما يقدم له من الطرفين، فإن لم تكن الأدلة كافية على القاضي أن يحصل على أدلة أخرى عن طريق إجراء التحقيقات التي يراها لازمة،[2] في حين أنّ إثبات القوة القاهرة لا يخضع لهذه الكيفية، بل يخضع لقاعدة البيّنة على من ادعى، فله أن يثبتها حتى يتمكن من إنهاء العقد دون إعمال القواعد الإجرائية المعقدة للتسريح الاقتصادي، كما أنّ القضاء الفرنسي رفض النظر إلى الصعوبات الاقتصادية كحالة من حالات القوة القاهرة، وأنّ القوة القاهرة لا تؤدي إلى انقضاء عقد العمل وفقا للأحكام الخاصة بالتسريح الاقتصادي، لأنّ تحقق القوة القاهرة يستتبع انقضاء العقد بالانفساخ[3].

غير أنّ السؤال الذي يطرح نفسه في هذا الإطار هل تعتبر الوفاة قوة قاهرة؟

إنّ وفاة المستخدم لا تؤدي إلى انقضاء عقد العمل طبقا للمادة 74 قانون علاقات العمل90-11، باعتبار أنّ الالتزامات تنتقل إلى الورثة الذين يحلون محله، ومنه لا يمكن تجريد العامل من حقه في الإخطار والتسريح، لأنّ العبرة في علاقات العمل ارتباط العامل بالمؤسسة ارتباطا وثيقا لا علاقة له بشخص صاحب العمل، وبالتالي فإنّ تغير صاحب العمل لا يمسّ جوهر علاقة العمل، أمّا في حالة وفاة العامل فنفرق بين حالتين:

*إذا كانت الوفاة طبيعية يلتزم المستخدم بصرف منحة الوفاة لذوي حقوقه وفقا لنص المواد من 47 إلى 51 من قانون83-11،

---

[1] انظر المادة 69 من قانون 90-11، المشار إليه سابقا.

[2] انظر في ذلك: Jean yves FROUIN, Le caractère réel et sérieux du motif : technique de contrôle, Demi-journée Du conseil d'administration de l'association française de droit du travail et de la sécurité social, organisée En partenariat avec la sous-commission continue en droit social de la commission ouverte du Barreau du Paris « Autour de la rupture pour motif économique. », p.09, sur le site www.afd, date du 02/01/2011.

وأنظر كذلك تصريحات وزير العمل الفرنسي بمناسبة المناقشات البرلمانية بتاريخ 1973/05/30:

« Aucune des parties ne supporte la charge de la preuve… »

[3] د/حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص 85.

*أما إذا حدثت الوفاة نتيجة لحادث عمل أو مرض مهني فإنّ ذوي حقوقه يستحقون ريع الوفاة.[1] وعليه فإنّ الوفاة حالة من حالات انتهاء عقد العمل المنصوص عليه في المادة 66 من قانون علاقات العمل 90-11، ولا علاقة لها بالقوة القاهرة.

الفرع الثاني

التسريح الاقتصادي والتصفية القضائية

إن التصفية القضائية كنظام قانوني مستقل بذاته لا وجود له في قانون العمل الجزائري ولا في القانون المصري بهذه التسمية، وإنما يمكن إدراجه ضمن الحالة المنصوص عليها في المادة 66 من قانون علاقات العمل 90-11 والمعنونة **بإنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة،**[2] وهو بذلك يختلف عن التسريح الاقتصادي المذكور في المادة نفسها، غير أنّ قانون 88-01 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية وتصفيتها أشار إلى حالات الحل بحكم القانون والتوقف وهي ...عندما تدمج المؤسسة مع مؤسسة أو عدة مؤسسات عمومية أخرى أو عندما تكون موضوع إجراء إعادة هيكلة يتضمن إلغاء الشخصية المعنوية القديمة وتخصيص مجموع أصولها الصافية لمؤسسة عمومية اقتصادية جديدة.[3]

كما نصّت المادة 35 من القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية على حالة الدمج الكلي إذ تحل المؤسسة التي قامت بالدمج محل المؤسسة العمومية الاقتصادية المدمجة من حيث الحقوق والالتزامات، وأضافت المادة 36 من القانون المذكور أعلاه أنّه يمكن أن تتعرض المؤسسة العمومية الاقتصادية استثناء لإجراء قضائي يضعها في حالة إفلاس إذا انعدمت لديها السيولة المالية انعداما مستديما...ويحدد نفس القانون القواعد الإجرائية وكيفية تنفيذ التصفية.[4]

---

[1] انظر القانون 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي 94-04 المؤرخ في 11 أفريل 1994، والأمر 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996، ج ر، عدد 28.

[2] يبدو أن المشرّع الجزائري قصد الإنهاء القانوني لنشاط الهيئة المستخدمة، لأنّ نشاط المؤسسة نشاط اقتصادي، وأنّ عبارة إنهاء النشاط القانوني عبارة غير مستساغة.

[3] د/ عطا الله أبو حميدة، المرجع السابق، ص 101.

[4] انظر في ذلك القانون 88- 01 المؤرخ في 12 جانفي 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، وخاصة ما ورد في الفصل السابع من هذا القانون والمعنون بحل المؤسسات العمومية الاقتصادية وتصفيتها، ج ر، العدد 2.

وتعرّف التصفية بأنّها تحويل موجودات المؤسسة إلى نقود بطريقة مجزأة وهي التي يقوم بها المصفي، إذ يقوم هذا الأخير بحصر الأموال والديون وتأدية الحقوق إلى أصحابها.[1]

وقد اعتبر القضاء أنّ إنهاء عقد العمل بسبب التصفية إنهاء مبررا، وأنّه لا يحق للعامل المطالبة بالتعويض عن إنهاء عقد العمل بسبب الكساد مادام ليس ثمة خطأ ينسب لصاحب العمل، أمّا إذا كان الكساد بخطأ من هذا الأخير عندئذ يستحق العامل التعويض.[2]

وعليه فإنّ التصفية القضائية تختلف عن التسريح الاقتصادي في عدة جوانب من بينها:

أولا: التمييز بين التسريح الاقتصادي والتصفية القضائية من حيث توافر الإرادة: إنّ قرار التسريح الاقتصادي يتخذ بمبادرة من المستخدم وبإرادته الخالصة، وإن كان تحت ضغط الأسباب الاقتصادية، أمّا التصفية القضائية فتتم من طرف القضاء بسبب عجز المؤسسة عن تسديد ديونها.

ثانيا: التمييز بين التسريح الاقتصادي والتصفية القضائية من حيث الآثار: تشترك التصفية القضائية مع التسريح الاقتصادي في كونهما من أسباب إنهاء عقد العمل، كما يترتب على كل منهما التعويض، غير أن التصفية تختلف عن التسريح الاقتصادي في كونها تمنح لأجور العمّال أولوية مطلقة وأفضلية على جميع الديون الأخرى.[3]

ثالثا: التمييز بين التسريح الاقتصادي والتصفية القضائية من حيث مصير المؤسسة: إذا تعرضت المؤسسة لصعوبات اقتصادية أو طرأت عليها تحولات تكنولوجية أو كانت في أزمة مالية، أمكنها أن تسرح بعض عمالها لكنها تبقى قائمة، في حين أن التصفية القضائية تؤدي إلى انتهاء المؤسسة الاقتصادية وموتها واقتسام أموالها وموجوداتها من طرف عمال المؤسسة ودائنيها.

---

[1] د/ نبيل محمد عبد الله محمد نصار، المرجع السابق، ص 167.

[2] المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

[3] د/ سمار نصر الدين، الحماية القانونية للأجور في حالة إفلاس صاحب العمل، دراسة مقارنة، مداخلة في الملتقى الوطني الثاني حول " الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقة العمل في التشريع الجزائري " المنظم من طرف كلية الحقوق جامعة جيجل يومي 10و11 مارس2010.

الفصل الثاني

الضوابط الموضوعية والشكلية للتسريح الاقتصادي

أحاطت التشريعات العمالية عملية التسريحات الاقتصادية بعدة قيود وإجراءات، وحددت لها ضوابط شكلية وأخرى موضوعية، حماية للعامل من تعسف صاحب العمل في إنهاء العقد، كما ربطت عملية التسريح بوجوب توفير عدة ضمانات، يهدف بعضها إلى التقليل من عدد العمال المسرّحين، بينما يهدف البعض الآخر إلى توفير ضمانات مادية ومهنية للعمال المسرّحين، حرصا على توفير الحماية القانونية للعامل ولو بعد تسريحه، وعليه سنتناول الضوابط الموضوعية لإنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في المبحث الأول، والضوابط الشكلية في المبحث الثاني.

المبحث الأول

الضوابط الموضوعية للتسريح الاقتصادي

نظرا لخطورة عملية التسريح، فإنّ التشريعات العمالية قد حرصت على تقييد سلطة المستخدم في تسريح عماله لأسباب اقتصادية، وألزمته عند لجوئه إلى التسريح الاقتصادي باحترام الضوابط الموضوعية للتسريح، وفي مقدمة هذه الضوابط استناد التسريح إلى سبب حقيقي وجاد، إضافة إلى تحديد معايير ترتيب العمال المعنيين بالتسريح، وعليه سنتناول السبب الحقيقي والجدّي في مطلب أول، ثم تحديد المعايير الموضوعية للمعنيين بالتسريح في مطلب ثان.

المطلب الأول

ضرورة توفر السبب الحقيقي والجدّي للتسريح الاقتصادي

لم يحدّد المشرع الجزائري المقصود بالسبب الاقتصادي أو الدافع الاقتصادي، وإنما ذكر حالات تندرج ضمن السبب الاقتصادي دون أن يبيّن مواصفاتها، في حين أنّ المشرع الفرنسي اشترط من خلال قانون 13 جويلية 1973 أن يكون كل تسريح مؤسسا على سبب حقيقي وجدّي،[1] وفي

[1] انظر المادة L122-14-2 من قانون العمل الفرنسي المؤرخ في 13 جويلية 1973.

حالة النزاع فإنّ القاضي هو المكلّف بتقدير الطابع الحقيقي والجدّي للأسباب التي يدعيها صاحب العمل، ويكون اقتناعه من العناصر التي يقدمها الأطراف أو من إجراءات التحقيق التي يراها صالحة.[1]

وهكذا نجد أنّ المشرع الفرنسي قد اشترط أن يكون التسريح مبررا بالسبب الحقيقي والجدّي، غير أنّه لم يحدد معناهما، ممّا جعل الفقه والقضاء يتوليان هذه المهمة.[2]

الفرع الأول

تعريف السبب الحقيقي والجدّي

لم يحدّد المشرع الفرنسي ماذا يقصد بالسبب الحقيقي والجدّي، ولم يقدّم أي معيار يمكّننا من الاهتداء لمضمون الصفتين" حقيقي وجدّي" لذلك سنستعين بالفقه والقضاء والأعمال التحضيرية لقانون 1973.

أولا: تعريف السبب الحقيقي: أعلن وزير العمل الفرنسي أثناء تدخله أمام البرلمان وهو بصدد مناقشة قانون 13جويلية 1973 عن فحوى السبب الحقيقي، حيث قال:« يكون السبب حقيقيا إذا اتسم بالطابع الموضوعي بعيدا عن الأهواء الذاتية والحالة النفسية لصاحب العمل، والسبب الحقيقي يمكن أن يكون مثلا خطأ أو عدم الكفاءة المهنية أو إعادة هيكلة المؤسسة .»[3]

وفي جلسة أخرى للبرلمان عرّف وزير العمل الفرنسي السبب الحقيقي بقوله:« السبب الحقيقي هو سبب موضوعي يرجع سواء إلى سبب شخصي للعامل أو إلى كفاءته في العمل أو إلى هيكلة المؤسسة، وباختصار يتعلق الأمر بسبب مستقل عن حسن أو سوء مزاج صاحب العمل .»[4]

أمّا الفقه فقد عرّف السبب الحقيقي بأنّه :" السبب الذي يعد في نفس الوقت موجودا وصحيحا وموضوعيا."[5]

ومن خلال هذه التعاريف يمكن أن نستخرج الشروط الواجب توافرها في السبب الحقيقي وهي:

---

[1] انظر المادة L122-14-3 من قانون العمل الفرنسي المؤرخ في 13 جويلية 1973.

[2] د/ عبد الحفيظ بلخيضر، المرجع السابق، ص 164-165.

[3] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , OP.cit ; p 584

[4] د/ عبد الحفيظ بلخيضر، المرجع السابق، ص 167، د/ فاطمة الرزاز، المرجع السابق، ص 495، و قد ورد هذا التعريف باللغة الفرنسية كما يلي:

« Une cause réelle est une cause objective qui tient soit à la personne de l'employé ou à son aptitude au travail, soit à l'organisation de l'entreprise. En bref , il s'agit d'une cause indépendante de la bonne ou mauvaise humeur de l'employeur. ».

[5] د/ عبد الحفيظ بلخيضر، المرجع السابق، ص 165.

-أن يكون السبب موجودا: بحيث إذا خلا التسريح من أي سبب فإنّ الإنهاء الصادر من صاحب العمل يكون تعسفيا، وعليه فإذا سرّح صاحب العمل عاملا لعدم كفاءته فهو ملزم بتحديد المقصود بعدم الكفاءة وبدقة، وللقاضي أن يتأكد من كفاءة العامل من خلال النتائج المحققة.[1]

-أن يكون السبب صحيحا: ويقصد بذلك أن يكون ثابتا بحيث لا يمكن أن يتغير بتغير المكان والزمان، وهذا عكس ما كان موجودا قبل إصلاح 13 جويلية 1973، إذ قضت محكمة النقض الفرنسية بأنّه لا يكفي لاعتبار التسريح تعسفيا مجرد تغيير الأسباب عبر الزمان بل يمكن لصاحب العمل أن يدعي أسبابا مختلفة شريطة ألا تتضمن قذفا، في حين أن القانون الجديد اشترط أن يكون سبب التسريح حقيقيا وجدّيا، بل ويعتبر تعسفيا أي تسريح قائم على سبب غير صحيح حتى ولو كان صاحب العمل حسن النية، أي ليس لديه نية الإضرار بالعامل.

-أن يكون السبب موضوعيا: بمعنى ألاّ يكون السبب شخصيا وألاّ يكون صادرا وفقا لأهواء صاحب العمل، ومن ثمه فإنّه لا يجوز الاكتفاء بادعاءات صاحب العمل بوقائع معينة، وإنما على القضاة أن يتحققوا من أن هذه الوقائع تسمح بوجود السبب الموضوعي، وفي مثل هذه الحالة يجب على القاضي أن يبحث فيما إذا كان التسريح الناجم عن مشاكل اقتصادية أو تحولات تكنولوجية قد اتخذ من طرف صاحب العمل بحيطة وحذر و تبصر.[2]

أمّا القضاء فقد عرّف السبب الحقيقي بأنّه السبب الذي يتطلب باعثا حقيقيا ينطبق مع حقيقة ملموسة وموضوعية ومتينة.[3]

وفي هذا السياق أشارت محكمة استئناف ليموج في محاولة لتعريف السبب الحقيقي بأنّ حقيقة سبب الفصل تقتضي توافر شرطين:[4]

- **الشرط الأول:** أن تكون الصعوبات الاقتصادية والتحولات التكنولوجية أو إعادة هيكلة المؤسسة موجودة حقيقة وليست مجرد ادعاءات من صاحب العمل أو بتدليس منه، وأن تكون صحيحة أي أنّها السبب الحقيقي لإلغاء الوظيفة أو تغييرها أو تعديل عنصر أساسي في عقد العمل.

---

[1] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , OP.cit ; p. 586.

[2] د/ عطا الله أبو حميدة، المرجع السابق، ص 129.

[3] انظر في ذلك: « La cause réelle implique un vrai mobile correspondant à une réalité concrète et objective et ayant par une consistance. »

أورده د/ عبد الحفيظ بلخيضر، المرجع السابق، ص 168.

[4] د/ فاطمة محمد الرزاز، تعديل عقد العمل في القانونين المصري و الفرنسي، المرجع السابق، ص 598.

– **الشرط الثاني**: أن يكون إلغاء الوظيفة أو تغييرها أو تعديل عنصر أساسي في عقد العمل موجودا وتم بالفعل، وأن يكون صحيحا أي السبب المباشر لإنهاء العقد بعد أن رفض العامل تعديله.

ثانيا: **تعريف السبب الجدّي(الجاد)**: لقد عرّف وزير العمل الفرنسي من خلال المناقشات البرلمانية بجلسة 29 ماي 1973 السبب الجدّي بأنّه " السبب الذي يكتسي درجة من الخطورة تجعل من المستحيل استمرار علاقة العمل دون الإضرار بالمؤسسة وتجعل إنهاء العقد أمرا ضروريا."[1]

أمّا القضاء فقد عرّفه من خلال الحكم الصادر عن محكمة استئناف ليموج في 21 مارس 1975 بأنّه يجب عدم الخلط بين السبب الجاد والخطر، فالسبب الجاد لإنهاء عقد العمل لا يرتكز على فعل يجعل علاقة العمل مستحيلة كالخطأ الجسيم، الذي يحرم العامل من التعويض عن عدم الإخطار أو التعويض عن التسريح، ولكن يرتكز على فعل يمكن أن ينهي العقد بشكل نهائي مع إلحاق ضرر بالمؤسسة، وعليه فإنّ هذا الحكم قد حدّد المقصود بالسبب الجاد لإنهاء العقد مقارنة بالخطأ الجسيم، وتوصل إلى أن هناك درجة من الخطأ لا تصل إلى حد الجسامة وتبرر إنهاء العقد هي السبب الجاد.[2]

الفرع الثاني

الرقابة القضائية على حقيقة السبب وجدّيته

توفيرا لأقصى حد من الحماية للعامل، نصّت التشريعات العمالية على وجوب توافر السبب الحقيقي والجدّي لأي تسريح خلافا لما كان سائدا من قبل، حيث كان صاحب العمل حرّا في تسريح عماله، وكل ما يلتزم به عند حدوث نزاع ادعاء أي سبب لتبرير التسريح، كعدم كفاءة العامل أو وجود صعوبات اقتصادية تدعوه إلى ذلك، ولم تكن هناك وسيلة للتأكد من صحة هذه الادعاءات في القانون الفرنسي، ولم يكن القاضي يملك رقابة على حقيقة هذا السبب وجدّيتة إلى

---

[1] انظر في ذلك:

« Une cause sérieuse est une cause revêtant une certaine gravité, qui rend impossible sans dommages pour l'entreprise, la continuation du travail et qui rend nécessaire le licenciement. »voir Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , Op.cit. ; p. 587.

[2] د/ فاطمة محمد الرزاز، تعديل عقد العمل في القانونين المصري و الفرنسي، المرجع السابق، ص 598.

غاية صدور قانون 13جويلية 1973[1] ثم قانون 30ديسمبر 1986، حيث قيّد هذان القانونان سلطة صاحب العمل في إنهاء العقد من خلال إقرار رقابة جدّية وحقيقة السبب.

أمّا محكمة النقض الفرنسية فقد اعتمدت خلال السنوات الأخيرة طريقة للرقابة، تمكنها من فرض عقوبات على التسريحات الاقتصادية التعسفية دون أن تمس بسلطة الإدارة لصاحب العمل وذلك بتطبيق المادة L1233-2 التي تفرض على قضاة الموضوع إجراء رقابة مزدوجة على التسريح لسبب اقتصادي.

وباعتبار أنّ السبب الاقتصادي يتكون من عدة عناصر وأنّ هذه العناصر تكون مرتبطة بعلاقة السببية، فإنّه لا يمكن للقضاة إثبات وجود السبب الاقتصادي والجاد إلا بعد معاينة وجود الوقائع التي يتمسك بها صاحب العمل من جهة، وحقيقة علاقة السببية بين هذه العناصر من جهة أخرى.[2]

أولا: رقابة وجود الوقائع: تتطلب رقابة وجود الوقائع رقابة إلغاء الوظيفة أو تعديلها ورقابة الصعوبات الاقتصادية بما فيها التحولات التكنولوجية، إضافة إلى إعادة هيكلة المؤسسة أو إغلاق المؤسسة.

1-**رقابة إلغاء الوظيفة أو تعديلها**: إذا كان السبب الاقتصادي للتسريح يستدعي إلغاء الوظيفة أو تحويلها أو تعديل عنصر أساسي في عقد العمل، فإنّ القضاء يشترط لرقابة حقيقة هذه الحالات أن يكون الإلغاء حقيقيا للوظيفة، لكون أن مجرد تعويض عامل مسرح بعامل آخر لا يوحي بإلغاء الوظيفة، حتى ولو كان العامل البديل يعمل بالتوقيت الكامل وبأجر مماثل أو بالتوقيت الجزئي وبأجر أقل.[3]

في حين يعتبر توزيع مهام العامل المسرح على بقية العمال الموجودين بالمؤسسة إلغاء لوظيفته، ويأخذ نفس حكم إسناد مهام العامل المسرح لشخص يعمل على سبيل التبرع، ونكون أمام إلغاء

---

[1] د/ آمال طه عبد الغني رزق، إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل دراسة مقارنة في القانون المصري و الفرنسي، رسالة دكتوراه، جامعة المنصورة، كلية الحقوق، مصر ، 1998-1999، ص 233.

[2] **انظر في ذلك**: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , OP.cit ; p. 645.

[3] انظر في ذلك: Cass.soc 20mars 1992 « La salariée licenciée travaillait 173 heures par mois pour un salaire de 10250 F par mois ; elle est remplacée par une secrétaire qui travaille 34 heures par mois pour un salaire de 1040 F par mois, la cour d'appel qui a constaté le remplacement de la salariée a pu condamner l'employeur à payer des dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail. » cité par Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , Op.cit. ; p. 645

للوظيفة في حالة وضع عامل آخر في منصب العامل المسرح كون أن العامل المحتفظ به أحسن من المسرح في ترتيب التسريحات.[1]

2- رقابة الصعوبات الاقتصادية: تمارس هذه الرقابة بصفة صارمة، هذا ما أكدته محكمة النقض الفرنسية بأنّه لا يمكن لقضاة الموضوع الاعتماد على انخفاض رقم الأعمال كمؤشر وكمبرر لتبرير التسريح الاقتصادي، بل يجب عليهم تفحص حقيقة الصعوبات الاقتصادية المثارة من طرف صاحب العمل، فإذا كان انخفاض رقم الأعمال ظرفيا أو قليل الأهمية فعلى القضاة استبعاد وجود الصعوبات الاقتصادية المبررة لإلغاء الوظيفة أو تحويلها، كما أنّ غلق المؤسسة لا يشكّل في حد ذاته صعوبة اقتصادية تبرّر إلغاء الوظيفة، بل يجب على القضاة البحث والتأكد من أنّ هذا الغلق ناتج عن صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية أو لإعادة تنظيم المؤسسة للحفاظ على تنافسيتها.[2]

كما أنّ الصعوبات الاقتصادية لا تحدد على مستوى الفرع الذي سرّح منه العامل، لأنّ ضعف مردودية نقطة بيع واحدة لا يشكّل صعوبة اقتصادية حقيقية مبررة للتسريح عند وجود نقاط بيع أخرى في نفس المدينة تابعة لصاحب عمل واحد، أمّا إذا كانت المؤسسة تابعة لمجمّع اقتصادي فإنّ الصعوبات تقدر بالنظر إلى قطاع النشاط أو المجمع كله.[3]

كما يعتبر القضاة إعادة هيكلة المؤسسة وتوقف نشاطها سببين للتسريح الاقتصادي بشرط خضوعهما للرقابة على حقيقة السبب وجدّيته.[4]

وعندما يكون إعادة تنظيم المؤسسة بمحض إرادة صاحب العمل ويؤدي ذلك إلى إلغاء الوظيفة أو تعديلها أو تعديل عقد العمل، فإنّ القضاء لا يكتفي بالتأكد من حقيقة الوقائع، وإنّما يبحث إذا كان إعادة تنظيم المؤسسة قد تم من أجل حماية القدرة التنافسية لقطاع النشاط.

---

[1] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , OP.cit ; p. 645

[2] د/ معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 403.

[3] انظر في ذلك: Cass.soc.05 avril 1995 : « Si la réalité de la suppression d'emploi ou de la modification substantielle du contrat de travail est examinée au niveau de l'entreprise, les difficultés économique doivent être appréciées au regard du secteur d'activité du groupe au quel appartient l'entreprise. » cité par le code de travail français, op.cit., p. 489.

[4] انظر في ذلك: Jean SAVATIER, « La cessation d'activité de l'entreprise motif économique de licenciement » , Droit social, №4, Avril 2001, p.414.

ومن الضروري أن يمارس القضاة الرقابة على مدى ملاءمة قرار إعادة تنظيم المؤسسة أو إعادة الهيكلة، غير أنّ هذه الرقابة لا تسمح للقضاة بأن يحلوا محل المستخدم في اتخاذ أحسن القرارات لتسيير المؤسسة، وإنّما يبحثون فقط في كون القرار المتخذ من طرف المستخدم أهو ضروري وفعّال لمواجهة المنافسة أم لا، وتطبق محكمة النقض بدقة وصرامة معيار القدرة التنافسية على قطاع النشاط.[1]

كما أنّ توقف نشاط المؤسسة يمكن أن يبرر التسريحات الاقتصادية إذا لم يكن بخطأ من المستخدم أو بخفته الملومة (لا مبالاته) ،[2] غير أنّ توقف النشاط بمنشأة واحدة لا يبرر التسريح إلاّ إذا كان توقف النشاط قد مسّ المؤسسة كلها وبصفة نهائية.[3]

ثانيا: الرقابة القضائية على علاقة السببية: لا يكون سبب التسريح حقيقيا وجدّيا إلاّ إذا كان ناتجا عن إلغاء الوظيفة أو تحويلها، أو عن تعديل لعقد العمل، والذي ينتج بدوره عن صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية أو لسبب آخر غير لصيق بشخص العامل، لذلك نكون بصدد علاقة سببية مزدوجة، علاقة سببية بين إلغاء الوظيفة أو تعديلها أو تعديل عقد العمل والتسريح من جهة، وعلاقة سببية بين إلغاء الوظيفة أو تعديلها أو تعديل عقد العمل والصعوبات الاقتصادية من جهة أخرى، وعليه فإنّ محكمة النقض تفرض على قضاة الموضوع ممارسة الرقابة المزدوجة على حقيقة علاقة السببية و بصفة صارمة.

1–علاقة السببية بين إلغاء الوظيفة والتسريح: حسب رأي محكمة النقض الفرنسية، فإنّ حقيقة علاقة السببية بين إلغاء الوظيفة أو تحويلها أو تعديل أساسي لعقد العمل والتسريح تجعل المستخدم عاجزا عن توفير منصب آخر بالمؤسسة للعامل الذي ألغيت وظيفته أو تم تحويلها أو تعديلها.

وقبل أن يتقرر الالتزام الصريح بإعادة ترتيب العامل (إعادة الإدراج) قانونا – بعد إلغاء وظيفته–، كرّست محكمة النقض الفرنسية هذا الالتزام وجعلته على عاتق المستخدم بصيغ لا تدع

[1] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , OP.cit ; p. 647

[2] انظر في ذلك: Jean SAVATIER, Op.cit. , p. 413.

وانظر كذلك: Tierry LAMARCHE, la fermeture de l'entreprise peut constituer un motif économique de licenciement, La semaine juridique, №24, 14 Juin 2001, p. 1005-1006

[3] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , OP.cit ; p. 647.

مجالا للشك،[1] إلاّ أنّه لا يجب الخلط بين إعادة التصنيف والالتزام بوضع مخطط لإعادة الإدماج، لأنّ الالتزام بإعادة التصنيف لا يمكن أن يتحرر منه المستخدم بإيجاد منصب عمل جديد لكل عامل تجنبا للتسريح، بل يتعين على المستخدم أن يوفر للعامل منصبا من نفس درجة المنصب الأول وبأجر مماثل،[2] وفي حالة عدم وجوده يقترح عليه منصبا أقل درجة وأقل تأهيلا وبأجر أقل أيضا، وهنا يمكن للعامل رفض هذا الاقتراح.

ويكون البحث عن الوظيفة لإعادة تصنيف العامل إمّا على مستوى المؤسسة المستخدمة، أو على مستوى المجمّع إذا كانت تابعة لمجمع صناعي أو تجاري.

ولا يتوقف التزام المستخدم عند هذا الحد، بل يتعين عليه حسب قرارات محكمة النقض،[3] أن يقترح على العامل المهدد بالتسريح تكوينا أو تأهيلا إذا كان المنصب المتوفر يتطلب تأهيلا أعلى، ولا يشترط على المستخدم أن يضمن تكوينا عاليا للعامل، وإنّما تكوينا يمكّنه من التكيف مع المهام الجديدة فقط.

وعليه فإنّ القاضي يراقب مدى التزام المستخدم بما تفرضه عليه المادة L1233-4، من الجهود المبذولة من طرف المستخدم لتكوين العامل أو تأهيله، وكذلك التأكد من أنّ إعادة تصنيف العامل في المؤسسة المستخدمة أو في المؤسسات التابعة للمجمّع الذي تنتمي إليه المؤسسة أصبحت غير ممكنة.

ومن أجل توفير حماية أكبر للعامل تم تعديل المادة L1233-4 والتي أصبحت تفرض على المستخدم أن يوفر للعامل الملغاة وظيفته منصبا مماثلا وبأجر مماثل.[4]

---

[1] انظر في ذلك: Le licenciement économique d'un salarier ne peut intervenir, en cas de suppression d'emploi que si le reclassement de l'intéressé dans l'entreprise n'est pas possible.(Soc 01er avril 1992 RJS 5/92, №598
و هو نفس التعبير الذي استعمله المشرع الفرنسي في المادة L 1233-4 المضافة بمقتضى قانون التحديث الاجتماعي المؤرخ في 17 جانفي 2002.

[2] أضيفت عبارة **بأجر مماثل** تدعيما للحماية assortir d'une rémunération équivalente **بمقتضى التعديل رقم** 2010-499 **المؤرخ في** 18 **ماي** 2010.

[3] انظر في ذلك: Cass.soc.25 fév 1992 " L'employeur , tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, a le devoir d'assurer l'adaptation des salariées à l'évolution de leurs emploi. » cité par Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , OP.cit, p. 649.

[4] انظر المادة L1233-4 المعدلة بالقانون 18 ماي 2010 و التي أضيفت إليها عبارة « …sur un emploi équivalent **assortir** d'une rémunération équivalente. ».

2-علاقة السببية بين إلغاء الوظيفة والأسباب الاقتصادية: إضافة إلى ضرورة وجود علاقة سببية بين التسريح وحالات إلغاء الوظيفة بكافة صورها، يتعين أيضا أن تكون هناك علاقة سببية بين إلغاء الوظيفة بكافة صورها والأسباب الاقتصادية المختلفة، والتي لا تتصل بشخص العامل.[1]

وعليه فإنّ القضاء يفرض قيودا أخرى على سلطة إدارة المستخدم لمؤسسته، مفادها أنّ المستخدم لا يمكنه أن يتمسك بالسبب الاقتصادي لتبرير إلغاء الوظيفة أو تحويلها أو تعديل عقد العمل إذا كان مذنبا بلامبالاته (خفته الملومة)، أو تجاوزه لسلطته التي تعد السبب الحقيقي للإلغاء غير المبرر للوظيفة.[2]

كما لا يمكن للمستخدم التمسك بالترتيبات التي اتخذها، والتي أدت إلى صعوبات اقتصادية أو مالية لتبرير التسريحات.[3]

وحتى في غياب غش المستخدم ولامبالاته، اعتبرت محكمة النقض أنّ التسريحات الناتجة عن إلغاء الوظائف لا تستند لسبب حقيقي وجدّي، إذا لم تكن نتيجة حتمية للسبب الاقتصادي المدعى به،[4] وهذا ما يحدث كل مرة عندما يريد المستخدم التقليل من تكاليف العمال في غياب الصعوبات الاقتصادية.

غير أنّ محكمة النقض لم تترك الفرصة لقضاة الموضوع لممارسة رقابتهم الكاملة على رابطة السببية بين عدد الوظائف الملغاة والسبب الاقتصادي المتمسك به، حيث اعتبرت أنّ إعادة التنظيم لا يجعل الإنهاء مبررا ومشروعا إلاّ إذا كان ضروريا للحفاظ على تنافسية المؤسسة، إلاّ أنّها استبعدت هذه الفكرة فيما بعد، على أساس أنّ التسريحات التي تتم للحفاظ على تنافسية المؤسسة لا تكون مبررة إلاّ إذا كان الغرض منها تجنب صعوبات اقتصادية أو لتدارك آثارها السلبية على الوظيفة.[5]

---

[1] د/ معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 405.

[2] انظر في ذلك:
Anne Sophie BADIOLA, Le licenciement, pour motif économique ,droit des salariés.fr
www.information-juridique.com/droit-travail/licenciement-pour-motif-économique

[3] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , Op.cit. ; p650.

[4] انظر في ذلك: Cass.soc 17 mai 1998 , RJS5/98, №579 « En dehors de toute fraude ou de toute légèreté blâmable l'employeur, les juges déclarent sans cause réelle et sérieuse des licenciements au motif que la suppression de d'emploi n'était pas rendue indispensable par la cause économique invoquée par le chef de l'entreprise. »

[5] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , Op.cit.; p. 651

و**خلاصة القول** فإنّ القانون الفرنسي قد اهتم بشكل واسع بموضوع السبب الاقتصادي، وسمح للقضاة من بسط سلطتهم الرقابية على حقيقة سبب التسريح وجدّيته وإصدار عدة أحكام قضائية، كما ساهم الفقه في التعليق على هذه الأحكام وشرح الغموض الذي يعتري هذه القوانين، وانتهى الأمر إلى اعتبار السبب المشروع للإنهاء هو الذي يكون خاليا من التعسف ومجسدا في عناصره فكرة السبب الحقيقي والجدّي.[1]

أمّا المشرّع الجزائري فلم ينصّ على السبب الاقتصادي الحقيقي والجدّي ولا على كيفية رقابته قضائيا، واكتفى بالإشارة إلى الدوافع أو الأسباب الاقتصادية دون توضيح لصفاتها، وتحديد عناصرها تاركا فراغا قانونيا يجب تداركه، وذلك بتقديم توضيح عن ماهية السبب الحقيقي والجدّي لتمكين العامل من معرفة حقوقه والتمتع بالحماية القانونية المفترضة، ولمساعدة القاضي على بسط رقابته على حقيقة سبب التسريح ومدى جدّيته، كما يساعد مفتش العمل على مراقبة الإجراءات، وعليه فإنّ هذا الفراغ من شأنه أن يؤدي إلى ضياع حقوق العمال وكثرة التسريحات التعسفية وإطالة النزاعات العمالية، والتي يفترض أن تكون ذات طبيعة استعجالية لأنها تتعلق بمصدر رزق العامل.

الفرع الثالث

عبء إثبات حقيقة سبب إنهاء العقد وجدّيتة

بداية يجب أن نفرّق بين إثبات حقيقة وجدّية سبب الإنهاء، وبين إثبات الإنهاء نفسه، وعليه فإذا ادعى العامل بأنّ المستخدم قد فصله من عمله مطالبا بالحقوق المترتبة على ذلك فعليه أن يثبت أنّ الإنهاء كان بسبب الفصل تطبيقا للقواعد العامة في الإثبات، وهي أنّ عبء الإثبات يقع على المدعي، أما إذا ادعى العامل بأنّ سبب الإنهاء غير حقيقي وغير جدّي، فإنّه غير ملزم بإثبات ما يدعيه نظرا لصعوبة الأمر عليه إن لم يكن مستحيلا.[2]

---

[1] د/ معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 407.

[2] د/ فاطمة محمد الرزاز، تعديل عقد العمل في القانونين المصري و الفرنسي، المرجع السابق، ص 502.

ولهذا سيكون نظام إثبات السبب الحقيقي والجدّي موزعا بين العامل والمستخدم، ولا يتحمله أي طرف، ويتولى القاضي مهمة إقامة الدليل من خلال ما يقدم له من الطرفين، فإن لم تكن الأدلة كافية على القاضي أن يحصل على أدلة أخرى عن طريق إجراء التحقيقات التي يراها لازمة.[1]

وبمقتضى نصّ المادة L1235-1 منحت للقاضي سلطات واسعة باتخاذ جميع إجراءات التحقيق التي يراها مناسبة، كما يمكنه أن يستعين بكل وسائل الإثبات الممكنة ليتحقق من وجود السبب الحقيقي والجدّي أو نفيه، وله أن يستمع إلى الطرفين و يطالبها بتقديم أدلة تؤيد أقوالهما، وله الحق في الاستعانة بفني أو خبير، وله أيضا أن يطلب الاطلاع على بيانات وأوراق ومستندات، وهو حرّ في قبول أو رفض ما يقدم له من أدلة يكّون منها عقيدته تحت رقابة محكمة النقض فيما يتعلق بالتكييف وتقدير أسباب تكوين رأيه في مدى وجود السبب الحقيقي والجدّي للإنهاء أم لا .[2]

ويشترط أن يكون الدليل المقدم للقاضي سواء من طرف المستخدم أو من طرف العامل قد تمّ الحصول عليه بطريقة مشروعة، وفي الحالة العكسية لا يعتد به.

وباعتبار أنّ العامل هو الطرف الضعيف في العلاقة فإنّه يصعب عليه إقامة الدليل على انعدام السبب المشروع، بل يستحيل عليه في كثير من الحالات، وعلى هذا الأساس جاءت اتفاقية العمل الدولية لتعفي العامل من تحمل عبء الإثبات في حالة إنهاء الاستخدام،[3] وعليه اتجهت تشريعات العمل إلى وضع طريقتين للإثبات، إمّا بإلقاء العبء على المستخدم وإما بالاعتراف للقاضي بدور ايجابي في تمحيص الوقائع وأدلة الإثبات والمعلومات المقدمة له من الطرفين.

ويقتضي العدل والمنطق السليم أن يتحمل المستخدم عبء إثبات السبب الحقيقي والجدّي لعدة اعتبارات منها:[4]

---

[1] انظر في ذلك: Jean Yves FROUIN, Le caractère réel et sérieux du motif : technique de contrôle, Demi-journée Du conseil d'administration de l'association française de droit du travail et de la sécurité social, En partenariat avec la sous-commission continue en droit social de la commission ouverte du Barreau organisée du Paris« Autour de la rupture pour motif économique. », p.09, sur le site www.afd, date du 02/01/2011.

و انظر كذلك تصريحات وزير العمل الفرنسي بمناسبة المناقشات البرلمانية بتاريخ 1973/05/30:

« Aucune des parties ne supporte la charge de la preuve… »

[2] د/ آمال طه عبد الغني رزق، المرجع السابق، ص 245.

[3] انظر في ذلك نص المادة 2/9 من اتفاقية العمل الدولية رقم 158 لسنة 1982 المتعلقة بإنهاء الاستخدام.

[4] انظر في ذلك: Jean Yves FROUIN , op.cit., p.10.

. إنّ التسريح لسبب اقتصادي هو قرار صادر من المستخدم يتخذه في إطار سلطة تسيير مؤسسته، والذي يجد مبررا له في ضرورة السير الحسن للمؤسسة وليس في سلوك العامل فمن باب أولى يتم تبرير سبب التسريح من طرف المستخدم.

. إنّ وسائل الإثبات تكون عادة بين أيدي المستخدم وخصوصا في الوثائق المطلوبة قانونا كالوثائق المحاسبية والدفاتر الممسوكة من طرف المستخدم باعتباره تاجرا، زيادة على ذلك فإنّ القانون يفرض عليه تقديم جميع الوثائق والمعلومات للقاضي، تلك الوثائق التي قدمها لممثل العمال أو للسلطة الإدارية في حالة عدم وجود ممثلين للعمال قبل لجوئه للتسريح، وعليه فهو الملزم قانونا بتحمل عبء إثبات السبب الحقيقي والجدّي.

وللإشارة فإنّ مشكلة الإثبات لم تثر قبل إلغاء الرقابة الإدارية السابقة نظرا للدور الايجابي الذي كانت تلعبه السلطة الإدارية قبل منح الترخيص بالتسريح، إذ كانت تفحص كل الطلبات المقدمة من المستخدم والتي يجب أن تكون مؤسسة ومشروعة وإلاّ تم رفضها ممّا يدل على أن الإثبات كان يقع على المستخدم.[1]

أمّا بعد إلغاء الرقابة الإدارية فقد أصبح دور الرقابة منوط بالقاضي، و في حالة عجزه عن تكوين قناعته بوصوله إلى الحقيقة فإنّ الشك (الفشل في الوصول إلى الحقيقة) يفسّر لمصلحة العامل.[2]

غير أنّ هذا النصّ قد انتقد لكونه مخالفا لمبدأ المساواة بين المواطنين أمام القانون، وتم الطعن فيه أمام المجلس الدستوري، إلاّ أنّ الطعن رفض بحجة أنّ هذه القاعدة لا تطبق إلاّ عندما يعجز القاضي عن تكوين عقيدة سليمة على وجود سبب حقيقي وجدّي يبرّر تسريح العامل، وأنّ هذه القاعدة تهدف إلى ممارسة الرقابة القضائية على الشروط القانونية للتسريح ولا علاقة له بمبدأ المساواة.

ويبدو أنّ تطبيق هذه القاعدة ليس فيه خرق لمبدأ المساواة، نظرا لاختلاف المراكز القانونية للطرفين (طرف ضعيف في مواجهة طرف قوي)، وعلى هذا الأساس لم تحمّل اتفاقية العمل الدولية عبء

---

[1] د/ معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 401.

[2] انظر المادة L1235-1 (المادة L122-14-3سابقا) و التي جاء فيها:« Si un doute subsiste il profite au salarier »

إثبات حقيقة وجدّية سبب إنهاء الاستخدام للعامل بل جعلت عبء الإثبات إما على عاتق المستخدم أو بتقديم كل طرف ما لديه من أدلة إثبات.[1]

أمّا بالنسبة للتشريع الجزائري فقد منح الحق للمستخدم في تقليص عدد العمال إذا برّرت ذلك أسباب اقتصادية،[2] ممّا يدلّ على أنّ عبء إثبات هذه الأسباب يقع على المستخدم، إذ يتعين عليه أن يبرّر الدوافع التي أدت به إلى تقليص عدد العمال تجاه ممثلي العمال و الهيئات النقابية.

المطلب الثاني

ضبط المعايير الموضوعية لاختيار العمال المعنيين بالتسريح

من بين الضوابط الموضوعية المكرسة لحماية العمال المهددين بالتسريح لسبب اقتصادي اختيار وضبط المعايير التي على أساسها يتم التسريح، كما تعتبر الرقابة القضائية على ضبط وتحديد معايير التسريح من بين الضمانات القوية المقررة لمصلحة العمال ولمواجهة تعسف صاحب العمل، وعليه سنتطرق في الفرع الأول للمعايير التي يتم على أساسها اختيار العمال المعنيين بالتسريح، في حين نخصص الفرع الثاني للرقابة القضائية على ضبط وتحديد معايير التسريح.

الفرع الأول

المعايير التي يتم على أساسها اختيار العمال المعنيين بالتسريح

يجب أن تخضع هذه المعايير لاعتبارات اجتماعية كالسن والخدمة والأعباء العائلية من جهة، وتضمن حسن سير نشاط المؤسسة من جهة أخرى، لذلك لا يجب أن تخرج هذه المعايير عن التوفيق بين مصلحة العمال من جهة ومصلحة المستخدم من جهة أخرى، إذ لا يتصور أن يتم اختيار العمال المعنيين بالتسريح بطريقة تحكمية أو عشوائية، أو أن يكون السبب الاقتصادي للتسريح مظهرا قانونيا تتستر في ثناياه البواعث الفردية الحقيقية للإنهاء.[3]

---

[1] انظر المادة 2/9 بند أ وب من الاتفاقية الدولية للعمل لسنة 1982 والمتعلقة بإنهاء الاستخدام، متوفرة على موقع منظمة العمل الدولية الالكتروني www.ilo.org/ilolex/arab/docs .

[2] انظر المادة 69 من قانون 90-11، المشار إليه سابقا.

[3] د/ محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق، ص 530.

وعلى هذا الأساس فرضت التشريعات العمّالية على صاحب العمل أن يأخذ بعين الاعتبار على الأقل المعايير القانونية، مع الالتزام بما ورد في الاتفاقيات الجماعية، وفي حالة عدم وجودها يلتزم باستشارة لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال عند اختياره للعمال الذين ستنهى خدمتهم، لأنّ المستخدم لا يكون حرّا في اختيار هذه المعايير بشكل تام .

وعلى هذا الأساس نصّت المادة 23 من التوصية الدولية رقم 166 الصادرة في 22 جوان 1982 عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية على: " ينبغي أن يقوم اختيار صاحب العمل للعمال الذين يعتزم إنهاء استخدامهم لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل على أساس معايير موضوعة مسبقا بقدر الإمكان، وتراعى بصورة كافية مصالح المؤسسة أو المنشأة أو الهيئة، كما تراعى مصالح العمال.".[1]

ويستفاد من نصّ المادة L1233-5 من قانون العمل الفرنسي بأنّه في حالة الإنهاء الجماعي لعلاقات العمل لسبب اقتصادي يحدّد صاحب العمل المعايير التي تحكم اختيار من ستنتهي خدمته من العمال وهذا في غياب الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية- وذلك بعد استشارة لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال في حالة عدم وجودها-، وتأخذ هذه المعايير بصفة خاصة:[2]

- الأعباء العائلية،
- مدة الخدمة في الوحدة الاقتصادية أو المؤسسة،
- مركز العمّال الذي يتسم ببعض الخصائص الاجتماعية والتي تجعل عودتهم لمباشرة النشاط المهني أمرا صعبا وبصفة خاصة المعوقين وكبار السن من العمال،
- الصفات المهنية بالنسبة لكل طائفة من طوائف العمال.

ويلاحظ أنّ هذه المعايير ليست واردة على سبيل الحصر بل على سبيل المثال، لأنّ المادة L1233-5 أوردت عبارة بصفة خاصة (notamment)، لذلك يستطيع المستخدم أن يضيف معايير أخرى، ويمكن أن يفضّل بعضها على بعض، وغالبا ما يفضّل معيار الكفاءة المهنية.[3]

غير أنّه لا يجوز للمستخدم أن يفضّل أحد المعايير التي تحكم اختيار العمال إلاّ بعد أن يأخذ في عين الاعتبار جميع هذه المعايير.[1]

---

[1] انظر المادة 23 من التوصية الدولية رقم 166 الصادرة في 22 جوان 1982 عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، متوفر على الموقع الالكتروني : www.umm.edu/humarts/arabic/R166.pdf

[2] د/ حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص 166.

[3] د/ شواخ محمد الأحمد، المرجع السابق، ص 240.

وقد جاء في حكم آخر بأنّه في غياب الأحكام الاتفاقية المخالفة، فإنّ المستخدم بعد أن أخذ في الاعتبار جميع المعايير التي تحكم تحديد العمّال الذين سوف تنتهي خدمتهم يكون من حقه أن يفضّل معيار الكفاءة المهنية حتى يحتفظ في مؤسسته بالعمال الأكثر كفاءة.[2]

غير أنّه يجب على صاحب العمل أن يأخذ بعين الاعتبار جميع المعايير الواردة في المادة L1233-5 من قانون العمل الفرنسي،[3] ويمكن أن يضيف إليها معايير أخرى، وقد أحسن المشرع الفرنسي صنعا عندما ألزم المستخدم أن يأخذ ببعض المعايير كحد أدنى يجب احترامه في حالة الإنهاء الجماعي لعلاقات العمل، وحافظ في نفس الوقت على المرونة اللازمة لهذه العلاقات، بأن منح للمستخدم الحق في إضافة معايير أخرى.[4]

وطبقا لما استقرت عليه محكمة النقض الفرنسية، لا يلتزم المستخدم ما لم يوجد نصّ في اتفاقية جماعية بإتباع أولوية معينة عند تحديده للضوابط الموضوعية التي تحكم اختياره لمن ستنتهي خدمتهم، وله أن يجعل من الكفاءة المهنية ضابطا لاختياره.[5]

أمّا قانون العمل المصري فقد نصّ في المادة 199 منه على أنّه:« في حالة الإغلاق الجـزئي أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية في المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم، فإنّه يتعين على صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن مع المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ، وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن، وفي جميع الأحوال يتعين أن تراعي تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال."

---

[1] « L'employeur ne peut privilégier l'un des critères arrêtés pour fixer l'ordre des licenciements qu'après avoir en considération l'ensemble de ceux-ci. »

[2] د/ شواخ محمد الأحمد، المرجع السابق، ص 240.

[3] تنص المادة L1233-5 على ما يلي: « Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Ces critères prennent notamment en compte :
1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés;
2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise;
3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie » .

[4] د/ محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق، ص 534.

[5] انظر في ذلك: Cass.soc 26 Juin 1986 , أورده د/ حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص 169.

ويلاحظ أنّ المعايير التي حدّدها القانون الفرنسي لا تشكّل في القانون المصري سوى معايير للاستئناس، إذ ليست لها صفة الإلزام، غير أنّ المستخدم ملزم بمراعاة تلك المعايير عند الموازنة بين مصالح المؤسسة ومصالح العمال، وبالتالي يجب على المستخدم أن يختار -ليس فقط المعايير التي تخدم مصالح المؤسسة كالكفاءة المهنية، ولكن أيضا- المعايير التي تراعي مصالح العمال كالأعباء الأسرية والسن، غير أنّه ليس من السهل تحديد ما إذا كان المستخدم قد حافظ على التوازن بين هذين النوعين من المصالح أم لا، والتي عادة ما تكون متعارضة.[1]

أمّا المشرّع الجزائري فقد أشار إلى الأقدمية والخبرة والتأهيل لكل منصب عمل كمعايير لتحديد العمّال الذين ستنتهي خدمتهم،[2] غير أنّه أشار في المادة 07 من المرسوم 94-09 إلى معيار السن عند حديثه عن إجراءات اللجوء إلى تقليص عدد العمال بعبارة " إحالة الأجراء الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق"، وبذلك يكون المشرّع الجزائري قد تبنى المعايير الدولية التي نصّت عليها الاتفاقية رقم 157 لسنة 1982 بشأن التشاور مع ممثلي العمال في حالة التسريح لأسباب اقتصادية بل تجاوزتها لصيغة أفضل.[3]

الفرع الثاني

الرقابة القضائية على ضبط معايير التسريح وتحديدها

بإمكان كل عامل انتهى عقد عمله لسبب اقتصادي أن ينازع في نظام الإنهاء، لأنّ هذا الأخير يخضع لرقابة القضاء بهدف توفير الحماية اللازمة ضد تعسف المستخدم، وتقضي المادة L1214-2 من قانون العمل الفرنسي في فقرتها الثانية بأن يلتزم المستخدم بناء على طلب مكتوب من العامل أن يبيّن له كتابة المعايير التي اعتمد عليها في عملية التسريح، تطبيقا للمادة L1233-5 من قانون العمل الفرنسي الجديد، وللعامل عشرة أيام حتى يقدم هذا الطلب وللمستخدم عشرة أيام للرد.

---

[1] عبد الحفيظ بقة، حماية العامل المسرح لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص 532.

[2] تنص المادة 71 من قانون 90-11 على :" تحدد كيفيات تقليص عدد المستخدمين بعد استنفاذ جميع الوسائل التي من شأنها منع اللجوء إليه على أساس معايير و لاسيما الأقدمية، الخبرة و التأهيل لكل منصب ..." ويلاحظ أن هذه المادة قد أوردت المعايير المذكورة على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر لكون أنها جاءت بعد كلمة لاسيما.

[3] د/ محمود سلامة، إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في تشريعات العمل العربية والأجنبية، مجلة هيئة قضايا الدولة، العدد الرابع، السنة الثانية والأربعون، أكتوبر- ديسمبر 1998، ص 35.

وقد أقرّ الحكم الصادر عن الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 14 جانفي 1997 المبادئ التالية: عند عدم وجود اتفاقية أو اتفاقية جماعية واجبة التطبيق، فللمستخدم أن يحدد – بعد استشارة لجنة المؤسسة أو عند عدم وجودها ممثل العمال– المعايير التي يعتد بها لتحديد العمال المعنيين بالتسريح، ويتعين على المستخدم أن يعتد بجميع المعايير القانونية، وفي حالة النزاع عليه أن يطلع القاضي على العناصر الموضوعية التي استند إليها لتحديد اختياره، وأن عدم مراعاته للقواعد الخاصة بنظام الإنهاء يشكل عدم مشروعية تؤدي إلى ضرر ينبغي جبره بتعويض العامل حسب السلطة التقديرية للقاضي،[1] ولضمان تحقيق أكبر قدر من الحماية يجب أن نتعرض لبيان الجزاء المترتب عن غياب معايير الإنهاء، ثم الجزاء المترتب عن مخالفة هذه المعايير على النحو التالي:

أولا: جزاء غياب بيان المعايير الموضوعية للتسريح: قبل سنة 1996 كانت المادة L 122-14-2 من قانون العمل الفرنسي تضع مبدأ الالتزام ببيان الإنهاء في خطاب الإنهاء، حيث قرّرت محكمة النقض –بموجب الحكم الصادر في 29 نوفمبر 1990- أنّ الإنهاء يكون دون سبب حقيقي وجدّي إذا تخلف هذا البيان، ثم اتجه القضاء تدريجيا إلى تحديد مدى هذه القاعدة، فالإنهاء يكون مجردا من السبب الحقيقي والجدّي حتى إذا علم العامل بالأسباب بطريق آخر غير الخطاب المعلن إليه كالمراسلات السابقة، وعندما يكون الإنهاء لسبب اقتصادي فإنّ الخطاب ينبغي أن يبيّن الأسباب الاقتصادية التي يحتج بها صاحب العمل، ويكفي أن تكون الوقائع المبينة تجيز للقاضي أن يتحقق من أنّ الإنهاء يستند إلى إلغاء الوظيفة أو تغييرها أو رفض تعديل العقد، وذلك في إطار الأسباب المبرّرة للإنهاء كالصعوبات الاقتصادية والتحولات التكنولوجية وإعادة تنظيم المؤسسة.[2]

ولكي يقدّر القاضي وجود السبب الحقيقي والجدّي للإنهاء ينبغي عليه أن يقتصر على تكييف الوقائع المبينة في خطاب الإنهاء، ولكي يتمكن من هذا التقدير يجب على المستخدم أن يطلعه على كافة العناصر التي يقدمها لممثلي العمال أو السلطة الإدارية المختصة، إضافة إلى ذلك يجب على القاضي الاجتماعي أن يعتد بتاريخ الإنهاء عند تقديره لسبب هذا الإنهاء، لأنّ الوقائع اللاحقة على خطاب الإنهاء لا يكون لها تأثير على تقدير القاضي.

---

[1] انظر في ذلك: , .Cass.soc.14 Janv.1997 ; dr.soc.2, 1997,p.162 نقلا عن د/محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق، ص 538.

[2] د/محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق، ص 540.

والواقع أن الحكم الصادر بتاريخ 23 جانفي 1996، [1] المتعلق بقضية امتنع فيها المستخدم من الإجابة عن طلب العامل لمعرفة معايير نظام الإنهاء ينبغي أن يمتد إلى الحالة التي تكون فيها إجابة المستخدم غير كافية، وأنّه يؤول بالتالي لمحكمة النقض أن تحدّد مضمون هذا الالتزام" ببيان المعايير كتابة" تطبيقا لنصّ المادة L321-1 السارية المفعول آنذاك، والواقع أنّ الذي يهم العامل ليس معرفة المعايير التي أخذ بها المستخدم لتحديد نظام الإنهاء وإنّما معرفة كيف طبق المستخدم هذه المعايير على حالته الفردية، فاختيار العامل المسرّح يفترض مقارنته مع العمال الذين ينتمون إلى نفس الطائفة، وينبغي على المستخدم أن يأخذ بعين الاعتبار الأعباء العائلية، وخاصّة حالة الانفصال الأسري ووضع العمال الذي يشكّل سمات اجتماعية تجعل من الصعب اندماجهم المهني، ولا شك أنّ هذه المعايير تمسّ الحياة الخاصة للعامل والتي لا يجوز إفشاؤها للغير.

لذلك نرى بأنّ المقصود " ببيان المعايير المعتد بها" لا يجب أن يصل إلى حد الاعتداء على سرية الحياة الخاصة للعامل عند إجابة المستخدم لطلب العامل المتعلق بمعايير الإنهاء، ولكن إذا اقتصرت إجابة المستخدم على بيان قائمة المعايير المعتد بها فإنّ هذه الإجابة تترك العامل في حالة " عدم معرفة السبب الحقيقي والجدّي للإنهاء"، واستنادا لما سبق ذكره هجر القضاء المبدأ الذي يعتبر أنّ عدم إجابة المستخدم على طلب بيان معايير التسريح ينزع منه سببه الجدّي والحقيقي، وأصبح المستخدم غير ملزم بتضمين خطاب الإنهاء المعايير الموضوعية للتسريح، وهذا استنادا لنصّ المادة L-1233-43 من قانون العمل الفرنسي الحالي، لأنّ في حالة عدم إجابة العامل كتابة على طلبه المتعلق بالمعايير المعتمدة في تسريحه لا يعتبر تسريحه دون سبب جدّي وحقيقي وإنّما يعتبر ذلك مجرّد عدم مشروعية إجرائية يقتضي المطالبة بالتعويض لجبر الضرر.[2]

---

[1] بتاريخ 23 جانفي 1996 طرحت قضية Abdelmounim BNNIS ضد شركة Coulronic أمام الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية، وتتعلق هذه القضية بعامل شمله الإنهاء الجماعي لسبب اقتصادي والذي اختصم صاحب لعدم إجابة هذا الأخير على طلبه إعمالا لنص المادة 122-14-2 (و التي تقابل المادة L1233-43 من قانون العمل الفرنسي الجدّيد) بشأن معرفة المعايير التي اعتمدها صاحب العمل في مجال نظام الإنهاء، واعتبرت الدائرة الاجتماعية أن سكوت صاحب العمل إنما يترك العامل في حيرة وعدم معرفة للسبب الحقيقي لفصله والذي يكون بالتالي مجردا من السبب الحقيقي والجدّي، غير أن الحكم لم ينصف العامل في طلب التعويض على أساس أنه لم يقم الدليل على تضرره من عدم إجابة صاحب العمل لطلبه.

[2] انظر في ذلك: Cass.soc.20 Janvier.1998, RJS3/98 №296, soc 2 Fév 2006 Bull,civ, V,№57 « Cet arrêt après un revirement de jurisprudence ; la chambre sociale décidait auparavant que (l’absence de repense de l’employeur à la demande du salarié l’invitant à lui préciser les critères relatifs à l’ordre des licenciements laisse le salarié dans l’ignorance du motif réel de son licenciement, lequel est, dès lors, dépourvu de cause réelle et sérieuse) soc 23Janvier 1996, RJS , 3/96 , №263 cité par Jean PELISSIER, Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , OP.Cit; p. 629.

ثانيا: جزاء مخالفة صاحب العمل لمعايير التسريح الاقتصادي: إنّ الإنهاء الذي يستند لسبب اقتصادي ولا تحترم فيه المعايير التي حددها المستخدم لاختيار العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم، لا يعطي الحق في التعويض على أساس أنّ الإنهاء كان دون سبب حقيقي وجدّي، وإنّما على أساس مخالفة المادة L 321-1-1 من قانون العمل الفرنسي.[1]

وقد قرّرت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية أنّ عدم احترام صاحب العمل –في إطار الإنهاء الاقتصادي الجماعي– لمعايير الإنهاء، وذلك بعد استشارة لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال في حالة عدم وجودها، إنّما يعطي الحق في التعويض لمخالفة نصّ المادة L 321-1-1 من قانون العمل الفرنسي،[2] وعلى ذلك فإنّه يؤول للقاضي تقدير مقدار التعويض دون التزامه بتحديد هذا المقدار بأجر ستة أشهر على الأقل تطبيقا لنص المادة L122-14-4 من قانون العمل الفرنسي.

---

[1] انظر في ذلك: cass.soc, 24 Mars 1994.Bull..civ, V № 51 نقلا عن د/ شواخ محمد الأحمد، المرجع السابق، ص 241.

[2] انظر في ذلك: cass.soc, 07 Fév 1990.Bull..civ, V № 51 نقلا عن د/ محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق، ص 543.

المبحث الثاني

الضوابط الشكلية المقررة لحماية العامل عند تسريحه

من أجل توسيع دائرة الحماية القانونية للعمال المهددين بالتسريح والعمال الذين شملهم التسريح، أحاطت التشريعات العمالية عملية التسريح – والذي عادة ما يكون في شكل جماعي- بضوابط وقيود إجرائية صارمة مقيدة لسلطة المستخدم التنظيمية، إذ ألزمه المشرّع بالقيام بإجراءات سابقة للتسريح تتمثل أساسا في إخطار واستشارة ممثلي العمال أو لجنة المؤسسة، ثم إخطار السلطة الإدارية، كما ألزم المستخدم بإجراء جوهري يعتبر ضمانا أساسيا للعامل وقيدا على المستخدم يتمثل في القيام بإعداد خطة الحفاظ على العمل.[1]

وعليه سنتناول في المطلب الأول إلزامية القيام بإجراءات الإخطار والمشاورة، أمّا المطلب الثاني فسنخصصه لإجراءات الحماية المرافقة لعملية التسريح وتتمثل أساسا في إعداد خطة الحفاظ على العمل.

المطلب الأول

إلزامية القيام بإجراءات الإخطار والمشاورة

يلتزم المستخدم قبل اتخاذ أي قرار بالتسريح بإخطار ممثلي العمال أو لجنة المؤسسة والتشاور معهم، كما يلتزم بإخطار السلطة الإدارية، وعلى هذا الأساس سنتناول كل التزام على حدى من خلال ما سيأتي بيانه:

الفرع الأول

إخطار ممثلي العمال أو لجنة المؤسسة واستشارتهم

يلتزم المستخدم - طبقا لنص المادة 13 من الاتفاقية الدولية رقم 158 المتعلقة بإنهاء الاستخدام الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية- بإخطار ممثلي العمال عمّا ينوي القيام به من عمليات إنهاء الاستخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل، وعن الفئات العمالية المزمع إنهاء عقودها والفترة الزمنية المرتقب أن يتم خلالها هذا الإنهاء، وأن يتيح لممثلي

[1] د/ عطا الله أبو حميدة، المرجع السابق، ص 143.

العمال فرصة لاستشارتهم بشأن التدابير التي ينبغي اتخاذها لتجنب الإنهاء أو لتضييق نطاقه، ولتخفيف آثاره السلبية على العمال وبحث إمكانية إيجاد أعمال بديلة لهم.[1]

كما ألزمت المادة 20 من التوصية الدولية رقم 166 المستخدم –الذي يعتزم إجراء تغييرات هامة في الإنتاج أو البرنامج أو التنظيم أو الهيكل أو التكنولوجيا والتي من شأنها إنهاء الاستخدام– باستشارة ممثلي العمال بشأن هذه التغييرات والآثار التي يرجّح أن تسفر عنها والتدابير التي يمكن معها تجنب أو تخفيف الآثار الضارة لمثل هذه التغيرات.[2]

أمّا المشرّع الفرنسي فقد ألزم المستخدم –بموجب القانون الصادر في 02 أوت 1989- بإخطار لجنة المؤسسة كتابة واطلاعها على حصيلة العمل في المؤسسة وتطوره خلال السنة المنصرمة وعلى برنامج العمل للسنة المقبلة –حسب المادة L2323-56– ويتبادل الرأي معها حول المسائل التي تتصل بالتنظيم والإدارة والسير العام لنشاط المؤسسة، وبصفة خاصة الإجراءات التي من شأنها المساس بحجم و هيكل قوة العمل.[3]

وعليه فإنّ المستخدم الذي يرغب في إجراء تسريح جماعي لأسباب اقتصادية خلال الفترة التي تقدر مدتها بثلاثين يوما ملزم بدعوة لجنة المؤسسة [4] أو ممثلي العمال[5] إلى الاجتماع و تبادل الرأي.

وينبغي على المستخدم –عند دعوة ممثلي العمال إلى الاجتماع– أن يخطرهم بكافة المعلومات الخاصة بالإنهاء والمتعلقة أساسا بالأسباب الاقتصادية والمالية والفنية التي دفعته إلى إعداد مشروع الإنهاء وعدد العمال المزمع تسريحهم والطوائف المهنية التي يمسها هذا الإجراء، مع إبراز المعايير الموضوعية لاختيار العمال محل التسريح، والحجم الكلي لقوة العمل بالمؤسسة والفترة التي سيتم خلالها إجراء التسريح (L1233-10)، وعلى المستخدم تقديم تلك البيانات قبل التاريخ المحدد للاجتماع بفترة تسمح لممثلي العمال بدراستها وتكوين الرأي حول مشروع الإنهاء.[6]

---

[1] د/ حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص 171.

[2] انظر المادة 20 من التوصية الدولية رقم 166 الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية عام 1982، متوفر على الموقع الالكتروني: www1.umn.edu/humarnts/arabic/R166.pdf بتاريخ 2011/01/20.

[3] د/ حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص 181.

[4] لجنة المؤسسة هي تنظيم قانوني يكون في المؤسسات التي تستخدم 50 عاملا فأكثر.

[5] يكون ممثلي العمال في المؤسسات التي يعمل فيها أكثر من 10 عمال دون أن يتجاوز عددهم 50 عاملا.

[6] د/ محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق، ص 550.

وبالرجوع إلى المادة L1233-8 نجدها تفرض على المستخدم -في حالة إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية- أن يدعو لجنة المؤسسة في المؤسسات التي تشغل 50 عاملا فأكثر أو ممثلي العمال بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أقل من 50 عاملا إلى اجتماع ليطلعها على مشروع الإنهاء وأسبابه، ويختلف الوضع بحسب عدد العمال المزمع تسريحهم، وعليه يقتضي الحديث عن الاستشارة والإخطار وجود افتراضين، الافتراض الأول تسريح أقل من 10 عمال، أمّا الافتراض الثاني فيتعلق بتسريح 10 عمال على الأقل.[1]

أولا: في حالة تسريح جماعي لأقل من 10 عمال: إنّ إخطار ممثلي العمال واستشارتهم لا يخص -من حيث المبدأ- إلاّ التسريح الجماعي، وبالتالي فإنّ التسريح الفردي لأقل من 10عمال لا يخضع لمثل هذا الإجراء ما عدا في حالة التسريح المتتابع الذي نصّت عليه المادتان L 1233-26
وL 1233-27،[2] حيث نصّت المادة L 1233-26 على حالة المشروعات أو المؤسسات الخاضعة للتشريع الخاص بلجان المؤسسة، فإذا تم خلال 03 أشهر متتابعة تسريح أكثر من 10 عمال فإنّ أي تسريح اقتصادي جديد خلال الثلاثة أشهر التالية يخضع للأحكام الخاصة بتسريح 10 عمال على الأقل أي أكثر من 10 عمال.[3]

أمّا المادة L 1233-27 فقد نصّت على حالة المشروعات أو المؤسسات الخاضعة للتسريح الخاص بلجان المؤسسة، وإذا تم خلال سنة مدنية تسريح أكثر من 18 عاملا دون تقديم خطة الحفاظ على العمل وفقا للمادتين L 1233-26 وL 1233-28 فإنّ كل تسريح اقتصادي جديد خلال الثلاثة أشهر الأولى من السنة المدنية التالية يخضع للأحكام الخاصة بتسريح 10 عمال أو أكثر.[4]

---

[1] د/ حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص 182.

[2] **انظر في ذلك:** Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , op.cit. ; p. 616

[3] انظر نص المادة L 1233-26 من قانون العمل الفرنسي التي تقابلها المادة L321-2(a , b ,c) الملغاة بالأمر رقم 2007-329 المؤرخ في 12 مارس 2007.

[4] انظر نص المادة L 1233-26 من قانون العمل الفرنسي التي تنص على: « Lorsqu'une entreprise ou un établissement assujetti assujetti à la législation sur les comités d'entreprise a procédé pendant trois mois consécutifs à des licenciements économiques de plus de dix salariés au total, sans atteindre dix salariés dans une même période de trente jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivants est soumis aux dispositions du présent chapitre. »

أمّا إذا تعلق التسريح بعاملين إلى تسعة عمال (أقل من 10 عمال) خلال فترة ثلاثين يوما متتابعة، فإنّ هذا التسريح يخضع لرأي لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال في حالة عدم وجود هذه اللجنة بعد استشارتهم وإعلامهم من طرف المستخدم، علما أنّ هذا الإنهاء لا يخضع لإجراءات التسريح الفردي ما عدا فيما يخص التبليغ الفردي لكل عامل بقرار الإنهاء.

ويلتزم المستخدم في هذه الحالة بتقديم جميع المعلومات المفيدة لممثلي العمال بخصوص مشروع الإنهاء الجماعي، المنصوص عليها في المادة L1233-10 من قانون العمل الفرنسي (المادة L321-4 سابقا) وعلى الخصوص:[1]

1- الأسباب الاقتصادية، المالية والتقنية التي أدت إلى تقديم مشروع الإنهاء الجماعي،

2- عدد العمال الذين سيشملهم الإنهاء،

3- الأصناف المهنية التي ينتمون إليها والمعايير المقترحة لاختيار العمال المعنيين بالتسريح،

4- عدد العمال، دائمين أم لا ، ومجموع الموظفين بالمؤسسة،

5- البرنامج الزمني الذي سيتم خلاله إنهاء عقود العمال،

6- المقاييس ذات الطبيعة الاقتصادية.

ثانيا: في حالة تسريح جماعي لعشرة عمال على الأقل: عندما يصل عدد العمال المقترح تسريحهم إلى 10 عمال أو أكثر يتعين على المستخدم إخطار ممثلي العمال واستشارتهم بأسلوب يختلف حسب عدد عمال المؤسسة وعدد الأشخاص المسرّحين.

أ – بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أقل من 50 عاملا: يتعين على المستخدم أن يستشير ويتبادل الرأي مع ممثلي العمال من خلال اجتماعين تفصل بينهما مدة لا تتعدى 14 يوما(المادة L1233-29).[2]

ب– بالنسبة للمؤسسات التي تشغل 50 عاملا فأكثر: يتعين على المستخدم استشارة لجنة المؤسسة حول مشروع التسريح الجماعي، ويدعو لجنة المؤسسة لاجتماعين على الأقل تفصل بينهما مدة

---

[1] انظر في ذلك نص المادة L 1233-10 من قانون العمل الفرنسي.

[2] تنص المادة L 1233-29 على: « Dans les entreprises ou établissements employant habituellement moins de cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte les délégués du personnel. Ces derniers tiennent deux réunions, séparées par un délai qui ne peut être supérieur à quatorze jours ».

متغيرة حسب عدد العمال المقترح إنهاء عقودهم، وقد نصت المادة L1233-35 على هذه المدة وهي كالتالي:[1]

- 14 يوما إذا كان عدد العمال المقترح إنهاء عقودهم أقل من 100 عامل.
- 21 يوما إذا كان عدد العمال المقترح إنهاء عقودهم يصل إلى 100 عامل ولا يتجاوز 250 عاملا.
- 28 يوما إذا كان عدد العمال المقترح إنهاء عقودهم لا يقل عن 250 عاملا.

وتنص المادة L1233-34 من قانون العمل الفرنسي على إمكانية استعانة لجنة المؤسسة بخبير في المحاسبة على نفقة المستخدم وذلك بهدف الوصول إلى تدقيق الحسابات وتحديد حقيقة الوضع المالي للمؤسسة، ومدى ملاءمة الإجراءات التي ينوي المستخدم القيام بها مع الوضع الاقتصادي للمؤسسة.

ويجب على المستخدم أن يقدّم إلى لجنة المؤسسة – إضافة إلى المعلومات التي ذكرناها عند دراستنا لتسريح أقل من 10 عمال المنصوص عليها في المادة L 1233-10– الخطة الاجتماعية، كما يجوز للخبير المحاسب أن يستعين بدوره بخبير فني لمساعدته ومدّه بمعلومات حول تقنيات خاصة أو تنظيم العمل،[2](خطة الحفاظ على العمل) التي يقترحها المستخدم لتجنب الإنهاء وتقليص عدد العمال الذين سوف تنتهي عقودهم وتمكين العمال المسرّحين من إعادة توظيفهم مستقبلا.[3]

ولعل هذه الإجراءات من أهم سبل الحماية القانونية للعامل، فهي تهدف إلى تقليص عدد العمال المسرّحين إلى الحد الذي تسمح به الظروف الاقتصادية للمؤسسة، كما تضمن عدم تخلي المستخدم عن عماله مستقبلا في حالة انتعاش مؤسسته وذلك بضمان إعادة توظيفهم.

وبالرجوع إلى النصوص التشريعية والتنظيمية لعلاقات العمل الجزائرية نجد المادة 39 من الأمر 75-39 تنص على ضرورة استشارة ممثلي العمال، وأنّ النصوص اللاحقة أكدت على ذلك، إذ

---

[1] تنص المادة L1233-35 من قانون العمل الفرنسي على:"

« Lorsqu'il recourt à l'assistance d'un expert-comptable, le comité d'entreprise tient une deuxième réunion au plus tôt le vingtième et au plus tard le vingt-deuxième jour après la première.Il tient une troisième réunion dans un délai courant à compter de sa deuxième réunion. Ce délai ne peut être supérieur à :
1° Quatorze jours lorsque le nombre de licenciements est inférieur à cent ;
2° Vingt et un jours lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;
3° Vingt-huit jours lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.
Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais plus favorables aux salariés. »

[2] د/ محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق، ص552.

[3] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , op.cit. ; p. 616

نصّت المادة 05 من قانون 90-11 على أنّ المشاركة في الهيئة المستخدم حق معترف به للعامل، وخُصّص باب كامل للجنة المشاركة هو الباب الخامس من القانون 90-11.[1]

وقد حدّدت المادة 94 من قانون علاقات العمل 90-11 الصلاحيات الأساسية لها، ومن بينها إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة ب:[2]

- تنظيم العمل(مقاييس العمل، طرق التحفيز، مراقبة العمل و توقيته)،
- مشاريع إعادة هيكلة الشغل(تخفيض مدة العمل، إعادة توزيع العمال وتقليص عددهم).

على أن يكون إبداء الرأي في أجل أقصاه 15 يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب على لجنة المشاركة.

كما أكدت المادة 10 من المرسوم التشريعي 94-09 على ضرورة عرض المستخدم أو ممثله محتوى المخطط الاجتماعي على لجنة المساهمة والمنظمات النقابية التمثيلية، وأضافت المادة 11 من المرسوم المشار إليه سابقا أنّ لممثلي الهيئة المستخدمة أن يوضحوا و يعرضوا الوضع الاقتصادي والمالي وكذا مضمون الجانب الاجتماعي، وأن يعبروا عن آرائهم واقتراحاتهم حول مضمون الجانب الاجتماعي.[3]

ومن خلال ما سبق ذكره يتضح أن دور هذه اللجنة هو استشاري بحت، وقد أكّد القضاء أنّ عبارة "استشارة " المستعملة في القانون والتي تخص مهمة لجنة المؤسسة الاقتصادية لها مفهوم جد دقيق وهو تبادل وجهات النظر وتعايش حر، عكس دورها في مجال النشاطات الاجتماعية فهي تعتبر سلطة رقابة وتسيير مباشر، إلاّ أنّ القانون لم يعطها في المجال المهني الاقتصادي والمالي سوى دورا استشاريا، وعليه فإنّ لجنة المؤسسة كقاعدة عامة تقدّم رأيا لكنها لا تقرر.[4]

ويبدو أنّ الإجراءات المنصوص عليها في القانون الفرنسي أكثر حماية للعامل منها في القانون الجزائري، لكونها نصّت على دور ممثلي العمال ولجنة المؤسسة في كيفية حماية العامل المهدد بالتسريح، وحرصت على تقليص عدد المسرّحين إلى الحد الذي تسمح به الظروف الاقتصادية للمؤسسة، ورتبت جزاءات تصل إلى حد بطلان إجراءات الاستشارة في حالة عدم إتباع الإجراءات المنصوص عليها

---

[1] جاء هذا الباب تحت عنوان مشاركة العمال ويتضمن أربعة فصول يتعلق الفصل الأول بأجهزة المشاركة والثاني بصلاحياتها والثالث بتشكيلها وطريقة انتخابها، أما الفصل الرابع فيتعلق بالتسيير والتسهيلات.

[2] د/عطا الله أبو حميدة، المرجع السابق، ص 163.

[3] يقصد بالجانب الاجتماعي مخطط الحفاظ على العمل، انظر في ذلك المادة 11 من المرسوم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 .

[4] د/عطا الله أبو حميدة، المرجع السابق، ص 163.

قانونا، وهو الأمر الذي لم يعالجه المشرع الجزائري، فكان عليه أن يحذو حذو المشرع الفرنسي في تطبيق الإجراءات الحمائية منعا لتعسف المستخدم في تسريح عماله.

الفرع الثاني

إخطار السلطة الإدارية

أخضع المشرع الفرنسي التسريح الاقتصادي لإجراءات الإذن الإداري بموجب القانون الصادر في 24 ماي 1945، حيث اتجهت الرقابة آنذاك إلى تحديد اتجاهات حركة قوى العمل وإلى تسيير إعادة التخديم،[1] وظل الأمر كذلك حتى صدور قانون 03 جانفي 1975، حيث اتجهت الرقابة في ظل هذا القانون إلى كفالة الحماية الاجتماعية للعمّال، وامتد نطاقها إلى تقدير مشروعية الإنهاء بالنظر إلى الاعتبارين الاقتصادي والاجتماعي، وفي ظل ذلك القانون كانت المادة L321-7من قانون العمل الفرنسي تنصّ على أنّ إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية ذات طبيعة عرضية أو هيكلية، –سواء كان فرديا أو جماعيا– يقتضي استصدار قرار من السلطة الإدارية المختصة بالإذن في إجرائه.[2]

فأصبح لزاما على المستخدم الحصول على إذن إداري قبل إجراء أي تسريح اقتصادي، واتسع نطاق الرقابة ليمتد إلى حقيقة السبب الاقتصادي وجدّيته، حيث أصبح تدخل السلطة الإدارية تدخلا موضوعيا لا إجرائيا، إذ لم يكن الغرض منه التحقق من سلامة الإجراءات وإنّما كان للإدارة سلطة الإذن من عدمه، وإذا قام المستخدم بالشروع في إجراءات التسريح دون الحصول على الإذن عُدّ سببا هاما لعدم المشروعية.[3]

ومنذ 1975 إلى غاية 1986 كانت الرخصة الإدارية تشكل أحد دعائم النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية « une des pièces maitresse »، سواء كان التسريح فرديا أو جماعيا، حيث لم يكن جائزا خارج حالات التسوية أو التصفية القضائية تقرير الإنهاء بصفة مشروعة دون ترخيص سابق من المدير المحلي للعمل.[4]

---

[1] د/حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية المرجع السابق، ص 209.

[2] د/نبيل محمد عبد الله محمد نصار، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة القاهرة، 2009، ص 126,

[3] د/ محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق، 554.

[4] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , op.cit. ; p.623

غير أنّ نظام الترخيص قد أثار العديد من المشاكل القانونية، سواء بخصوص تحديد السلطة الإدارية المختصة التي تمنح الترخيص للمستخدم بالإنهاء، أو بالنسبة للجهة التي تمارس الرقابة على الإنهاء، أو التي ترفض السماح للمستخدم بالإنهاء، أو بالنسبة للجهة التي توجه إليها الطعون ضد قرارات الترخيص أو الرفض، إلاّ أنّ المناقشات بشأن هذه المشاكل قد تجاوزت الإطار القانوني لتصبح ذات طابع سياسي، لذلك ألغى المشرع الفرنسي الترخيص الإداري بمقتضى قانوني 03 جويلية 1986 و 30 ديسمبر 1986 لكافة أنواع الإنهاء.[1]

وبعد إلغاء الترخيص الإداري تم استبداله بالإخطار، ولم تعد الإدارة تملك سلطة الترخيص ولا رفض التسريح، حيث فرض المشرع نظاما يؤدي إلى التحقق من سلامة التشاور وتبادل الرأي مع ممثلي العمال ومدى الالتزام بقواعد إعداد الخطة الاجتماعية، فأصبح تدخل الجهة الإدارية بمثابة ضمانة إجرائية لا غير.[2]

وعلى الرغم من أنّ السلطة الإدارية لم يعد في مقدورها التصريح بقبول الإنهاء لسبب اقتصادي أو رفضه، إلاّ أنّ المستخدم ملزم بإعلام المدير المحلي للعمل إذا أراد أن يتخذ قراره بالتسريح، و يميّز نظام الإعلام بين حالة تسريح أقل من 10 عمال، وتسريح عشرة عمال فأكثر.

أولا: بالنسبة للتسريح الفردي أو تسريح أقل من 10 عمال: في حالة تسريح أقل من 10 عمال في نفس فترة 30 يوما، يلتزم المستخدم بإخطار المدير الجهوي للعمل كتابة خلال 08 أيام من تاريخ إرسال خطابات الإنهاء للعمال المعنيين بالتسريح، أي في تاريخ لاحق لإنهاء علاقة العمل.

ويجب على المستخدم أن يحدّد في هذا الإخطار اسمه وعنوانه وطبيعة نشاطه وعدد عمال مؤسسته، إضافة إلى أسماء وألقاب العمّال المعنيين بالتسريح وجميع المعلومات المتعلقة بهم من حيث جنسياتهم، تواريخ ميلادهم، جنسهم، مهنهم، كفاءتهم وتاريخ تبليغهم بخطاب التسريح.[3]

ويحقق هذا الإخطار هدفين: فهو يهدف إلى معرفة معدلات إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، وتمكين الجهة الإدارية المختصة من تتبع حركة قوى العمل، وباختصار يهدف إلى تحقيق غاية إحصائية، كما يسمح للإدارة بالتحقق من تطبيق الإجراءات الخاصة بتسريح عشرة عمال على

---

[1] د/ محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق، 555.

[2] د/ آمال طه عبد الغني رزق، المرجع السابق، ص 161.

[33] انظر المادة 3-D1233 المعدلة بالأمر 1377-2009 المؤرخ في 10 نوفمبر 2009، المادة 11(**v**) متوفر على الموقع الالكتروني: gouv.frwww.legefrance

الأقل خلال فترة 30 يوما بما فيها الحالة المنصوص عليها في المادة 233-L27 من قانون العمل الفرنسي،[1] وكل مستخدم يخالف الالتزام بإخطار السلطة الإدارية يعاقب بغرامة قدرها 3750 € عن كل عامل (المادة 4-L1238).

ثانيا: بالنسبة لتسريح 10 عمال فأكثر: عندما يكون مشروع التسريح يتعلق ب10 عمال فأكثر خلال فترة 30 يوما، فإنه ينبغي تحرير أكثر من إخطار للمدير المحلي للعمل، فعلى المستخدم أولا أن يخطر المدير المحلي للعمل بكافة المعلومات التي أخطر بها ممثلي العمال،[2] ثم يلتزم بإخطار المدير المحلي للعمل بمحاضر اجتماع لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال التي تتضمن الاقتراحات والآراء التي أبديت،[3] و أخيرا عليه أن يبلّغه بمشروع التسريح[4].

ويعتبر هذا التبليغ على قدر كبير من الأهمية لكونه بداية للمدة التي بانقضائها يبدأ تبليغ خطابات التسريح للعمال المعنيين بذلك، ولا يمكن للمستخدم أن يوجه للعمال المسرّحين هذه الخطابات قبل انقضاء مدة محددة يجري حسابها من تاريخ إخطار السلطة الإدارية المختصة بمشروع الإنهاء، و تختلف هذه المدة حسب عدد العمال المعنيين بالتسريح[5].

---

[1] عندما يتعلق الأمر بالتسريح المتتابع فإن تسريح أكثر من 10 عمال خلال ثلاثة أشهر متتابعة دون أن يبلغ عدد التسريحات خلال 30 يوما عشرة عمال فإن أي تسريح اقتصادي جدّيد خلال الثلاثة أشهر التالية يخضع للأحكام الخاص بتسريح أكثر من 10 عمال، تلك هي القاعدة التي تسعى الإدارة إلى التحقق من تطبيقها من خلال نظام الإخطار.

[2] تنص المادة 48-L1233 فقرة 01 من قانون العمل الفرنسي على:

« L'ensemble des informations communiquées aux représentants du personnel lors de leur convocation aux réunions prévues par les articles L. 1233-29 et L. 1233-30 est communiqué simultanément à l'autorité administrative. »

[3] تنص المادة 48-L1233 فقرة 02 من قانون العمل الفرنسي على:

« L'employeur lui adresse également les procès-verbaux des réunions. Ces procès-verbaux comportent les avis, suggestions et propositions des représentants du personnel. »

[4] تنص المادة 46-L1233 فقرة 01 من قانون العمل الفرنسي على: « L'employeur notifie à l'autorité administrative tout projet de licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours. »

[5] تنص المادة 39-L1233 من قانون العمل الفرنسي على:

« L'employeur notifie au salarié le licenciement pour motif économique par lettre recommandée avec avis de réception. La lettre de notification ne peut être adressée avant l'expiration d'un délai courant à compter de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative.
Ce délai ne peut être inférieur à :
1° Trente jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;
2° Quarante-cinq jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;
3° Soixante jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.
Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais plus favorables aux salariés. »

وعندما يتعلق مشروع التسريح بعشرة عمال على الأقل فإنّ المستخدم ملزم بإعداد خطة الحفاظ على العمل وتبليغها للجهة الإدارية المختصة.

أمّا المشرّع الجزائري فقد سار على خطوات المشرّع الفرنسي إذ ألزم كل مستخدم يسعى إلى تسريح عماله أو بعضهم تسريحا اقتصاديا بضرورة الحصول على الرخصة الإدارية من مفتش العمل تطبيقا لنص المادة 2/39 من الأمر 75-31، وبعد الحصول عليها يجتمع المستخدم مع ممثلي العمال للاتفاق على التسريحات التي يمكنه إجراؤها.

وقد أكدت المادة 52 من المرسوم 82-302 على ذلك، حيث ألزمت بضرورة الحصول على الرخصة الإدارية المسبقة في الحالات التالية: تقليص الوقت، العمل المتقطع، إجراءات الإحالة المسبقة على التقاعد، تحويل العمال والتسريح لتقليل عدد العمال.[1]

أمّا القضاء فقد طبق المادة 39 من الأمر 75-31 معتبرا التسريح الجماعي الذي تم دون ترخيص من مفتشية العمل باطلا، حيث جاء في القرار الصادر في 04 أفريل 1984 ما يلي:" يعاب من جهة أخرى على القرار المطعون فيه مخالفة القانون لكونه جاء مخالفا للمادة 39 من قانون العمل، لأنّ التسريح الجماعي لا يمكن اعتباره صحيحا دون ترخيص مسبق من مفتش العمل.[2]

وبصدور القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية ألغيت الرخصة الإدارية بإلغاء أحكام الأمر 75-31 و معظم أحكام القانون 78-12 أسوة بالمشرع الفرنسي.

وبالرجوع إلى القانون 90-11 لا نجد أية إشارة إلى ضرورة الحصول على الترخيص الإداري المسبق من مفتشية العمل قبل تسريح العمال، إذ اكتفت المادة 69 من قانون 90-11 بالنص على إجازة تقليص عدد المستخدمين إذا برّرت ذلك أسباب اقتصادية، وبذلك أصبح تدخل السلطة الإدارية تدخلا شكليا إجرائيا، لا يمتد إلى تقدير ملاءمة تلك الإجراءات وكفالتها لحقوق العمال المسرّحين،[3] فلم يعد لرأيها أي أثر قانوني.

وبإلغاء الرخصة الإدارية تقلص دور مفتشية العمل ولم يعد المستخدم ملزما بالحصول على الرخصة الإدارية عند لجوئه إلى التسريح الاقتصادي، كما كان الحال عليه في ظل الأمر 75-31

---

[1] د/ عطا الله أبو حميدة، المرجع السابق، ص 187.

[2] انظر قرار المجلس الأعلى بتاريخ 1984/04/04 ملف رقم 29691، قضية (ب.ص) ضد شركة، المجلة القضائية، العدد 01 سنة 1989، ص 178.

[3] فتحي وردية، التسريح لسبب اقتصادي من الرقابة إلى التفاوض، مداخلة مقدمة في الملتقى الوطني الثاني حول " الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقة العمل في التشريع الجزائري " المنظم من طرف كلية الحقوق جامعة جيجل يومي 10و11 مارس2010. ص 210.

والمرسوم 82-302، و إنّما يلتزم فقط بإخطار مفتشية العمل بمشروع التسريح للتحقق من سلامة بعض الإجراءات، وخاصة ما يتعلق باستشارة لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال ومدى التزام المستخدم باحترام المعايير الموضوعية لاختيار العمال المعنيين بالتسريح.[1]

وهكذا أصبح دور مفتش العمل بعد إلغاء الرخصة الإدارية مجرد ضمان إجرائي، بل أصبح دوره لا يتعدى وظيفة الإعلام والتحري، وهي المهمة الأساسية التي أنشئت من أجلها مفتشية العمل، إذ تنص المادة 16 من المرسوم التشريعي 94-09 على التزام المستخدم بوضع قوائم اسمية للأجراء المعنيين بالتقليص وتبليغها لمفتشية العمل المختصة إقليميا ولصناديق التأمين على البطالة والتقاعد المسبق.[2]

المطلب الثاني
إعداد خطة الحفاظ على العمل

لقد حرص المشرع الفرنسي منذ قانون 1989 على جعل إنهاء عقود العمل لأسباب اقتصادية السبيل الأخير الذي يجب اللجوء إليه لحل المشكلات التي تواجه المؤسسات الاقتصادية، ومن أجل تجنب الإنهاء أو على الأقل لتقليل نسبته، فرض القانون على أصحاب العمل إعداد خطة للحفاظ على العمل.[3]

وقد ظهرت هذه الخطة تحت تسمية الخطة الاجتماعية عام 1974 في ملحق الاتفاق الوطني المهني المتعلق بحماية الشغل بتاريخ 21 نوفمبر 1974.[4]

وبمقتضى قانون التجدّيد الاجتماعي الصادر في 17 جانفي 2002 أصبحت تعرف باسم خطة الحفاظ على العمل[5] « Plan de sauvegarde de l’emploi »، فما المقصود بخطة الحفاظ على

---

[1] د/عطا الله أبو حميدة، المرجع السابق، ص 191.

[2] د/ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 380.

[3] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , op.cit. ; p.631.

[4] ظهرت خطة الحفاظ على العمل تحت تسمية الخطة الاجتماعية "Plan social" عام 1974 لتفادي اللجوء إلى التسريح من جهة و تسهيل إعادة إدماج العمال من جهة أخرى، ثم نظمتها القوانين اللاحقة كقانون 03 جانفي 1975، قانون 20أكتوبر 1986، قانون 30ديسمبر 1986، قانون 02 أوت 1989 و قانون 27 جانفي 1993.

[5] انظر في ذلك:

Gérard couturier, Du plan social au plan de sauvegarde de l’emploi, Droit social, №3, mars 2002, p.279.

.

العمل وما هو محتواها؟ وكيف يتم التفاوض على وضع هذه الخطة؟ وكيف تمارس الرقابة على وضعها وتنفيذها؟

للإجابة على هذه الأسئلة نقسم دراستنا في هذا المطلب إلى فرعين، حيث نتناول في الفرع الأول تعريف خطة الحفاظ على العمل، ثم نخصص الفرع الثاني لإجراءات التفاوض حول خطة الحفاظ على العمل وكيفية تنفيذها.

الفرع الأول

تعريف خطة الحفاظ على العمل

لم يعرّف المشرع الفرنسي خطة الحفاظ على العمل، غير أنّ المادة L1233-61 من قانون العمل الفرنسي أشارت إلى الغاية المرجوة من إعداد هذه الخطة، والمتمثلة أساسا في تجنب التسريحات أو التقليل من عددها وإعادة تصنيف العمال المسرّحين، وعلى هذا الأساس يمكن تعريف خطة الحفاظ على العمل على أنّها:" مجموعة من التدابير المتخذة من طرف المستخدم بهدف تجنب التسريحات الاقتصادية أو التقليل من عددها وإعادة تصنيف العمال المسرّحين في حالة تسريحهم فعلا."[1]

أمّا المشرّع الجزائري فلم يعط تعريفا محددا لخطة الحفاظ على العمل، لكنه أشار في القانون 90-11 إلى مجموعة من التدابير الحمائية التي يلتزم بها صاحب العمل قصد تفادي التسريح أو التقليل من عدد المسرّحين، حيث نصّت المادة 69 منه على أن يكون التسريح لتقليص عدد العمال جماعيا لا فرديا، أمّا المادة 70 منه فقد أوجبت على المستخدم قبل تقليص عدد العمّال اللجوء إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات، في حين قيّدت المادة 71 منه عملية التسريح باستنفاد جميع الوسائل التي من شأنها منع اللجوء إليه، وضرورة احترام معايير ترتيب العمال المعنيين بالتسريح كالأقدمية والخبرة والتأهيل.[2]

---

[1] انظر في ذلك : Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , op.cit. ; p.631

وانظر كذلك: Gérard couturier, op.cit., p.279.

[2] د/ معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 360.

أمّا المرسوم التشريعي 94-09 فقد أشار إلى خطة الحفاظ على العمل وسمّاها بالجانب الاجتماعي، حيث تضمنت مواده مجموعة من التدابير الحمائية التي من شأنها الحد من التسريحات أو التقليل منها، غير أنّه لم يعط تعريفا محددا لهذه الخطة لكنه أشار إلى مضمونها وأهدافها.

يجب أن تتضمن خطة الحفاظ على العمل نوعين من التدابير، منها ما يتعلق بتجنب التسريح أو التقليل من عدد العمال المسرّحين، ومنها ما يتعلق بإعادة تصنيف العمال المسرّحين،

وفي هذا الصدد ألزم قانون 27 جانفي 1993 الفرنسي أصحاب العمل بتضمين الخطة الاجتماعية آنذاك Plan social خطة إعادة التصنيف بالنسبة للعمال المسرّحين.[1]

ويفترض أن تتضمن خطة الحفاظ على العمل تدابير مثل إعادة تصنيف العمال في وظائف مماثلة واحتياطيا في وظائف أقل درجة من الوظائف التي كانوا يشغلونها، إنشاء أنشطة جديدة، إجراء عملية تكوين للأجراء، تقليص أوقات العمل...إلخ.[2]

وخلاصة القول فإنّ خطة الحفاظ على العمل تتضمن ثلاث مجموعات من الأحكام:

المجموعة الأولى: تتعلق بتفادي إلغاء الوظيفة كتخفيض ساعات العمل، تخفيض الأجور والعلاوات.

المجموعة الثانية: تتعلق بتجنب التسريح رغم إلغاء الوظيفة، كالإحالة على التقاعد المسبق والعمل بالتوقيت الجزئي.

المجموعة الثالثة: وتتعلق بتسهيل عملية إعادة التصنيف بعد التسريح كإعادة التصنيف Reclassement، إنشاء أنشطة جديدة، منح العمال المسرّحين أولوية إعادة التشغيل بالمؤسسة،

---

[1] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , op.cit. ; p.633.

[2] انظر في ذلك نص المادة L1233-62 و التي جاء فيها :

« Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que :
1° Des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;
2° Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;
3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;
4° Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
5° Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;
6° Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée ».

تشجيع العمال المهاجرين على العودة إلى بلدانهم ومساعدة العمال المسرّحين على الاندماج في أعمال أخرى.[1]

وبالرجوع إلى التشريعات الجزائرية في مجال خطة الحفاظ على العمل نجدها لا تختلف عن تلك المنصوص عليها في التشريع الفرنسي، بل هي أكثر حماية للعامل لكونها تحتوي على تدابير إضافية، حيث أدرج المشرّع الجزائري -من خلال المرسوم التشريعي 94-09- عدة إجراءات تهدف إلى المحافظة على الشغل وتحدد الترتيبات القانونية الخاصة بحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم لأسباب اقتصادية، وهي الإجراءات نفسها التي تبناها المشرّع الفرنسي، إذ نصّ المشرّع الجزائري في نص المادة 70 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية على أنه يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات ولاسيما:[2]

. تخفيض ساعات العمل، العمل الجزئي كما هو محدد في القانون، الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به، دراسة إمكانيات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى، وإذا لم يرغبوا في ذلك يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين.

ويلاحظ أنّ الترتيبات التي أوردها المشرّع الجزائري في المادة 70 من قانون 90-11 لا تختلف عن تلك الواردة في المادة L1233-4 من قانون العمل الفرنسي[3] (المادة L321-1 سابقا)، حيث اشترط المشرع الفرنسي عدم إجراء أي تسريح إلاّ إذا بذلت كل الجهود للتكوين وتكييف منصب

---

[1] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , op.cit. p633.

[2] انظر المادة 70 من قانون 90-11 المتلق بعلاقات العمل الفردية.

[3] انظر المادة L1233-4 المعدلة بالقانون 2010-499 المؤرخ في 18 ماي 2010 (المادة L321-1 سابقا).

« Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.
Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.
Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises »

العمل واتضح أنّ إعادة تصنيف العامل أصبح غير ممكن سواء داخل المؤسسة أو ضمن المجمّع الذي تنتمي إليه المؤسسة.[1]

ونظرا لكون أنّ قانون 90-11 لم يتضمن التدابير الكافية لتفادي تسريح أعداد كبيرة من العمال، الأمر الذي أدّى بالمشرع إلى إصدار قوانين ومراسيم تشكّل نظاما متكاملا للحفاظ على مناصب العمل، أو على الأقل التقليل من عدد العمال المعنيين بالتسريح.[2]

وقد أوجبت المادة 05 من المرسوم التشريعي 94-09 على كل هيئة مستخدمة لأكثر من 09 أجراء تقرّر اللجوء إلى التسريح الاقتصادي في إطار الترتيبات الحمائية أن تترجم ذلك بجانب اجتماعي (خطة الحفاظ على العمل) في حين أنّ المشرع الفرنسي أوجب إعداد خطة الحفاظ على العمل على المؤسسات التي تشغل أكثر من 50 عاملا، وتعتزم تسريح 10 عمال في ظرف 30 يوما، وتبقى المؤسسات التي تشغل أقل من ذلك غير معنية بخطة الحفاظ على العمل.[3]

ويتم وضع خطة الحفاظ على العمل وفق تصور المشرع الجزائري على مرحلتين[4] متمايزتين ومتعاقبتين:

أولا: إجراءات المرحلة الأولى: نصّت عليها المادة 07 من المرسوم التشريعي 94-09، وتتضمن عدة إجراءات يمكن للمستخدم أن يتخذ واحدا منها، بعضها أو كلها، وتتمثل هذه الإجراءات في:

-تكييف النظام التعويضي ولاسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل،

-إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة و/أو تجميد الترقية،

-تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال،

-إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية،

-إحالة الأجراء الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق،

---

[1] انظر في ذلك: Philippe waquet, op.cit., p.273.

[2] د/أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 381.

[3] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , op.cit.; p.632.

[4] غير أن المادة 17 من المرسوم 04-09 المذكور آنفا أوردت استثناء على قاعدة وضع الخطة على مرحلتين و هذا بالنسبة للمؤسسات التي هي موضع إجراءات الحل أو التي يجب أن يتم حلها قبل 31 ديسمبر 1994 والتي لها خطة إنعاش تجب المصادقة عليها أو التي تتم المصادقة عليها قبل هذا التاريخ، ويتمثل هذا لاستثناء في إعداد خطة الحفاظ على العمل في مرحلة واحدة يتم من خلالها تعيين قوائم الأجراء الذين يحالون على التقاعد، الذين يحالون على التقاعد المسبق، الذين يتم توزيعهم و الذين يسرحون قصد الاستفادة من أداءات التأمين على البطالة.

-إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي،
-عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة.

1. **بالنسبة لتكييف النظام التعويضي ولاسيما العلاوات والتعويضات:** تستوجب الوضعية الاقتصادية الحرجة للمؤسسة أن يتخذ رئيسها التدابير التي من شأنها ضمان استمرارية نشاط المؤسسة وسيرها بانتظام، فله أن يجمد الترقيات، ويؤخر صرف العلاوات، ويعيد النظر في نظام التعويضات بما يحقق مصلحة المؤسسة، وله حتى إلغاء المكافآت، وفي هذا الشأن قضت محكمة النقض الفرنسية عام 1991 بتأييد الإجراء الذي اتخذه المستخدم بتخفيض أجور عماله، وذلك بالعدول عن العرف الذي كان بموجبه يحصل العمال على الشهر الثالث عشر كمكافأة، والتي أصبحت حقا مكتسبا لهم بمقتضى العرف الساري في المؤسسة، غير أنّ الظروف المالية الصعبة التي تمرّ بها المؤسسة دفعت المستخدم إلى إلغاء هذه المكافأة.[1]

ومن أجل تفادي تفاقم أزمة المؤسسة وتجنب اللجوء إلى عملية التقليص وتوفير قدر من المال يحق للمستخدم أن يضيق دائرة نشاطه وأن يلجأ إلى ضغط مصروفاته متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك، وله اتخاذ ما يراه من الوسائل الكفيلة بتوقي الخطر الذي يهدده والمحافظة على مصالحه المشروعة.[2]

2. **إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة و/أو تجميد الترقية:** يحق للمستخدم في إطار الحفاظ على الشغل وتفادي تسريح عماله ومراعاة لمصلحة مؤسسته أن يلجأ إلى تخفيض مرتبات عماله، سواء بالنسبة للعمال البسطاء أو حتى بالنسبة للعمال المؤهلين والمسيرين، وينطوي هذا الإجراء على تعديل لعقد العمل لمواجهة هذه الظروف الصعبة كأن يقوم بتخفيض أجور عمّاله أو إنقاص ساعات العمل، وتجميد الترقيات إلى حين تجاوز المؤسسة ظروفها الصعبة.

وفي هذا الإطار أصدرت محكمة النقض المصرية حكما جاء فيه:" إنّ الأزمات المالية والاقتصادية التي تمر بها المؤسسة قد تدفع المستخدم إلى تعديل عقد العمل لمواجهة هذه الظروف

[1] عبد الحفيظ بقة، سلطة المستخدم في تعديل عقد العمل، المرجع السابق ص 544.
[2] عصمت الهواري، قضاء النقض في منازعات العمل و التأمينات الاجتماعية، المكتبة الأنغلومصرية، القاهرة، 1972، ص 276.

الصعبة...، وله اتخاذ ما يراه كفيلا بتوقي الخطر الذي يهدده والمحافظة على مصالحه المشروعة كأن يقوم بتخفيض أجور عماله أو إنقاص ساعات العمل..."[1]

3. **تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال**: ألزمت المادة 57 من قانون 90-11 كل مستخدم بمباشرة أعمال تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، وتنظيم أعمال تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية لممارسة مهنة ما، في حين ألزمت المادة 58 منه كل عامل بمتابعة دورات التكوين التي ينظمها المستخدم.

ويفهم ممّا سبق ذكره أنّ المشرّع الجزائري اهتم بالتكوين قبل صدور قانون 94-09، واعتبره ضرورة عملية قبل أن يدخل ضمن الضرورات الاقتصادية للحفاظ على الشغل.

ويعد تكوين العمال من بين الوسائل التي يلجأ إليها المستخدم لإعادة توزيعهم، وذلك بالاتصال بفروع المؤسسة أو قطاع النشاط الذي تتبعه المؤسسة أو المصالح العمومية للشغل، فيؤدي تكوينهم إلى جعلهم مؤهلين للمناصب الجديدة المقترحة عليهم، إضافة إلى دراسة إمكانية تحويلهم إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى.[2]

4 . بالنسبة لتخفيض ساعات العمل: بإمكان المستخدم تخفيض ساعات العمل عمّا هو مقرر قانونا، بغرض التقليل من النفقات المالية وتفاديا لتقليص عدد العمال، ومثال ذلك ما قامت به مؤسسة الأشغال بتيزي وزو، إذ اتخذت قرارا بتاريخ 03 نوفمبر 1993 يقضي بتحديد مدة العمل في الأسبوع ب 35 ساعة[3] موزعة على 05 أيام، على أن يكون توقيت العمل من 09 صباحا إلى 16 مساء، بينما حدّدت مؤسسة إنتاج الحليب ومشتقاته ORAC المدة الأسبوعية للعمل ب 40 ساعة.[4]

ونظرا لأهمية هذا الإجراء كان محل مناقشة في الثلاثية المنعقدة في 11 و12 أفريل 1996، حيث تقدمت كل من النقابة والحكومة باقتراح تخفيض ساعات العمل لمعالجة الضغوطات الناجمة عن

---

[1] سعيد أحمد شعلة، موسوعة القضاء العالي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1986، ص49.

[2] د/معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 370.

[3] أصبحت المدة القانونية للعمل في فرنسا بموجب قانون أوبري Aubry الصادر بتاريخ 13 جوان 1998 تقدر ب35 ساعة أسبوعيا تسري ابتداء من 01 جانفي 2000 بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من 20 عاملا و يعمم على جميع المؤسسات ابتداء من جانفي 2002، انظر في ذلك:
CORRINE PIZZIO-Delaporte, droit du travail, édition Vuibert, paris,1998, p.79

[4] د/معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 367.

الأزمة الاقتصادية، وكللت هذه المجهودات بصدور الأمر 97- 03 الذي حدّد المدة القانونية للعمل الأسبوعي ب40 ساعة موزعة على 05 أيام عمل على الأقل.[1]

5. بالنسبة للإحالة على التقاعد والتقاعد المسبق: اتخذ هذا الإجراء كتدبير من تدابير حماية العمّال المسرّحين والمهددين بالتسريح، حيث يضمن لهم دخلا بديلا دون أن يكلف المؤسسة أعباء مالية، لذلك يتعين على كل مستخدم عند لجوئه إلى التسريح الاقتصادي أن يبدأ بإحالة من بلغوا السن القانونية على التقاعد.[2]

غير أنّ الإحالة على التقاعد لا تندرج ضمن أساليب تقليص عدد العمال، لأنّ التقاعد هو النهاية الطبيعية للحياة المهنية عند بلوغ العامل السن القانونية، كما أنّ المستخدم لا يتحمل أي التزام تجاه العامل المتقاعد، لكون الحق في التقاعد ينشأ عن تلك الاشتراكات التي دفعها العامل بانتظام خلال حياته المهنية.

وتستفيد المؤسسة بعد إحالة العمال البالغين السن القانونية على التقاعد من التقليل من النفقات والأجور التي كان يتقاضاها العمال المتقاعدون، فنكون أمام تقليص لعدد العمال بأقل التكاليف.[3]

أمّا الإحالة على التقاعد المسبق فهو إجراء وقائي قرّر لحماية العمال الأجراء من خطر التسريح الاقتصادي، فعوض أن يسرح العامل ويفقد دخله فإنّ إحالته على التقاعد المسبق تضمن له الحفاظ على دخل بديل، ويتم اللجوء إليه بعد استنفاد عملية الإحالة على التقاعد، ولا يمكن تسريح أي عامل يستوفي شروط الاستفادة من خدمات التقاعد المسبق.[4]

ويستفيد من التقاعد المسبق كل عامل أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل دون أخذ شرط السن بعين الاعتبار، غير أنّه يمكن للعامل الحصول على معاش تقاعد يتناسب مع عدد سنوات العمل (تقاعد نسبي) حتى وإن لم يكمل مدة 32 سنة عمل وهذا بالنسبة للعامل الذكر الذي بلغ الخمسين وأدى مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 20

---

[1] المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

[2] حددت السن القانونية للتقاعد ب 60سنة بالنسبة للرجل و 55 بالنسبة للمرأة مع قضاء 15 سنة على الأقل في العمل (انظر المادة 06 من قانون 12/83 المعدل و المتمم).

[3] د/معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص363.

[4] انظر نص المادة 05 من المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق" يمنع تسريح أجير يستوفي شروط الاستفادة من خدمات التقاعد المسبق لسبب اقتصادي".

سنة على الأقل، أمّا بالنسبة للمرأة العاملة فيشترط فيها أن تبلغ 45 سنة وتكون قد أدت مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 15 سنة.[1]

إلاّ أنّه لا يمكن أن يستفيد من أحكام هذا النظام العمال الذين هم في حالة انقطاع مؤقت عن العمل بسبب بطالة تقنية أو بطالة بسبب التقلبات المناخية أو في حالة انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل لعجز عن العمل أو بسبب حادث أو كارثة طبيعية، وكذا بالنسبة للأجراء ذوي العقود محددة المدة أو العاملين لحسابهم الخاص والعمّال الموسميون أو العاملون في بيوتهم أو العاملون لدى عدة مستخدمين، أو المسرّحين تأديبيا أو المستقيلين.[2]

لكن ما تجدر الإشارة إليه أن تصفية المعاش في إطار هذا النظام تعتبر نهائية وغير قابلة للمراجعة حتى ولو عاد العامل لمزاولة نشاط مأجور آخر، وهذا ما نصت عليه المادة 06 مكرر فقرة 03 من الأمر 97-13، و هذا ما يشكّل خرقا للقواعد الحمائية، إذ لا يتمكن من الحصول على معاش كامل إضافة إلى عدم خضوعه لأحكام المادة 16 من قانون 83-12 أي لا يمكن لصاحب المعاش المسوى في إطار التقاعد المسبق أن يستفيد من الحد الأدنى المضمون للمعاش.[3]

ونظرا للانعكاسات السلبية لنظام التقاعد المسبق على حقوق العمال اشترط المشرع أن يكون طلب الإحالة على التقاعد صادرا من العامل دون سواه، ويترتب على إحالة العامل على التقاعد المسبق بإرادة المستخدم البطلان وذلك من أجل إضفاء الطابع الحمائي لهذا الإجراء على الطرف الضعيف في العلاقة، وعليه لا يمكن تصور تقاعد نسبي إلاّ بالإرادة الصريحة، الحرة وغير المعيبة للعامل وذلك عن طريق طلب كتابي، وهذا ما هو جاري به العمل لدى الصندوق الوطني للتقاعد.[4]

6. **بالنسبة لعدم تجديد عقود العمل المحددة المدة:** نصّت المادة 66 من قانون 90-11 على الحالات التي تنتهي فيها علاقة العمل، ومن بينها انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة، وبانقضاء العقد المحدد المدة يحق للمستخدم التمسك بعدم تجديده على أساس قاعدة العقد شريعة المتعاقدين، وفي هذا الإطار أصدرت المحكمة العليا القرار رقم 115899 بتاريخ 1994/10/25 جاء فيه

---

[1] انظر نص المادة 06 مكرر من قانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم بالأمر 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997و المادة 07 من المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق.

[2] انظر أحكام المادتين 3 و4 من المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994(المتعلق بالتقاعد المسبق).

[3] قويدر ميمونة، نظام التقاعد في ظل الإصلاحات الاقتصادية الجزائرية، مداخلة مقدمة في الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، يومي 10و11 مارس 2010، ص 179.

[4] قويدر ميمونة، المرجع السابق، ص 183.

أنّ القانون 90-11 في مادته 66 يجعل حدا للعلاقة بانتهاء مدة العقد المحدودة المدة، ولا يمنح أي حق مكتسب في تجديدها...، وأنّ توالي عقود محددة المدة لا يجعل من علاقة العمل علاقة غير محدودة المدة.[1]

ويعتبر عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة وسيلة للمؤسسة الاقتصادية للتخفيف من حدة أزمتها وللتخلص من النفقات الزائدة.

ثانيا: إجراءات المرحلة الثانية: تتمثل في الأحكام التي نصّت عليها المادتان 8 و9 من المرسوم 94-09، وتتعلق بالتدابير التي نصّت عليها المادة 08 بإحدى العمليتين الآتيتين أو كليهما:

أ . تنظيم المستخدم عمليات التوزيع للأجراء المعنيين بالاتصال بالفرع أو قطاع النشاط التابع له والمصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني والإدارات القطاعية المختصة.

اعتبر المشرع الفرنسي إعادة توزيع العمال أو كما سماه إعادة التصنيف شرطا من شروط صحة التسريح الاقتصادي، سواء تعلق الأمر بإعادة التوزيع الداخلي أو الخارجي، أي على مستوى قطاع النشاط أو المجمّع.

وأكّدت محكمة النقض الفرنسية على أنّ عملية إعادة التصنيف يجب أن تكون فعلية وحقيقية تؤدي حتما إلى تقليل عدد المسرّحين.[2]

ويلاحظ أنّ المشرّع الجزائري تبنى فكرة إعادة توزيع العمال داخليا وخارجيا، ووسّع في دائرة التوزيع، حيث بدأ بالمؤسسة وفروعها ثم قطاع النشاط والمجمّع، وأضاف المصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني والإدارات القطاعية المختصة، ممّا يدل على أنّ المشرع جاد في الحفاظ على مناصب الشغل وتفادي التسريح الاقتصادي.

ب- إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا اقتضى الأمر ذلك لصالح الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع:

من أهم التدابير الهادفة إلى الحفاظ على مناصب الشغل تكفل الدولة بإنشاء أنشطة جديدة لصالح العمال المعنيين بالتسريح، كمساعدة العمال على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة عن طريق اشتراك مجموعات من العمال في مشروع ما، وتتولى الدولة التكفل بهم عن طريق مساعدتهم أو عن

---

[1] انظر قرار المحكمة العليا تاريخ 1994/10/25، ملف رقم 115899، قضية (ل. أ) ضد المدير العام للمؤسسة الوطنية للمنظفات ومواد الصيانة بسور الغزلان، المجلة القضائية، عدد خاص، الجزء الثاني، المحكمة العليا، 1997، ص 169.

[2] **انظر في ذلك:** Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , op.cit.; p. 636.

طريق دعم المؤسسات لمساعدتها على النهوض والانتعاش، ومن أهم المؤسسات التي استفادت من هذه المساعدات مؤسسة ترقية السكن العائلي EPLF والمؤسسة الوطنية للإنجازات الحديدية GENI-SIDER ، وعليه يتبيّن أنّ تقديم المساعدات اقتصرت على المؤسسات التي تساهم في تنفيذ المخطط الوطني للتنمية، في حين تم حل وتصفية الكثير من المؤسسات الولائية والبلدية.

ومن بين الأنشطة التي دعمتها الدولة لصالح العمال عملية توصيل أنابيب الغاز وأسلاك الكهرباء، وهي العملية التي أوكلتها مؤسسة سونلغاز لبعض المؤسسات الصغيرة التي تعمل في هذا المجال.[1]

أمّا تدابير خطة العمل المنصوص عليها في المادة 09 من المرسوم 94-09 في إطار المرحلة الثانية، فهي تتعلق بتحديد المعايير والمقاييس التي تحدد الأجراء الذين يستفيدون من تدابير الحماية، وبشروط إعداد القوائم الاسمية للأجراء الموزعين حسب أماكن العمل، ويجب أن يستفيد هؤلاء الأجراء من الإحالة على التقاعد، قبول الإحالة على التقاعد المسبق، أداءات التأمين عن البطالة والتوظيف التعويضي عن طريق إعادة التوزيع.

وحرصا من المشرّع على توفير جميع الوسائل التي من شأنها توقيف عملية التسريح أو التقليل منها لم يكتف بالتدابير السابقة، بل عمل على منح تشجيعات وحوافز للمؤسسات التي تحرص على الحفاظ على عمالها، حيث نصت المادة 25 من المرسوم 94-09 على :" يمكن لأي مستخدم يقوم بتنفيذ تدابير من شأنها تجنب اللجوء إلى تقليص عدد العمال أو تخفيضهم أن يطلب مساعدات عمومية كما ينصّ عليها هذا المرسوم.".

وتتمثل هذه التدابير فيما يلي : [2]

- تخفيض أو إعفاء جبائي و/ أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية،
- إعانة في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين والتحويل وإنشاء نشاطات لصالح أجراء المؤسسة في إطار اتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل و إدارته،

---

[1] د/معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 374.

[2] انظر نص المادة 26 من المرسوم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، المشار إليه سابقا.

– منح الصندوق الوطني لترقية الشغل ضمانات ضرورية للحصول على قروض لتمويل استثمارات دفع طاقات الإنتاج القائمة و/ أو لإنشاء نشاطات جديدة.

ويمكن أن تتمثل هذه المساعدات في تكفّل الإدارة المحلية بدعم مجهودات المستخدم في أعماله ونشاطاته للمحافظة على الشغل وذلك عن طريق:[1]

-دعم المستخدم لتوظيف الأجراء المسرّحين،

- تنظيم ورشات عمل ذات منفعة عامة لصالح الأجراء المسرّحين،

-مساعدة الأجراء المسرّحين للحصول على عوامل الإنتاج ووسائله الضرورية لإنشاء نشاطات أخرى لحسابهم الخاص.

الفرع الثالث

إجراءات التفاوض حول خطة الحفاظ على العمل وكيفية تنفيذها

يعتبر التفاوض والتشاور من المبادئ التي تتمسك بها الهيئات الممثلة للعمال، إذ تعتبر كوسيلة لحماية حقوقهم، حيث لا يمكن تنفيذ خطة الحفاظ على العمل إلاّ بعد التفاوض حولها، وعليه ستتم دراسة إجراءات التفاوض حول خطة الحفاظ على العمل ثم يليها كيفية تنفيذ هذه الخطة.

أولا: إجراءات التفاوض حول خطة الحفاظ على العمل: تعتبر خطة الحفاظ على العمل من وجهة نظر قانونية تصرف بإرادة المستخدم المنفردة، غير أنّها تخضع لمناقشة ممثلي العمال وترسل إلى إدارة العمل التي تتلقى محاضر اجتماع ممثلي العمال مزودة بآرائهم واقتراحاتهم.[2]

وفي هذا الاتجاه نصّ المرسوم التشريعي 94-09 على أن يعرض المستخدم أو ممثله محتوى يشمل مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي – بمجرد المصادقة عليها- على لجنة المساهمة أي لجنة المشاركة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات منفصلة تعقد خصيصا لهذا الغرض، ويرفق الاستدعاء بوثيقة تتضمن محتوى الجانب الاجتماعي.[3]

---

[1] راجع أحكام المادة 27 من المرسوم التشريعي 94-09 المشار إليه سابقا.

[2] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , op.cit.; p. 633.

[3] انظر في ذلك المواد10-11-13 من المرسوم التشريعي 94-09 المشار إليه سابقا.

وتهدف هذه الاجتماعات إلى تهيئة الظروف الملائمة للتشاور حول مضمون الجانب الاجتماعي وشروط تنفيذه بحيث تسمح:

. للأطراف أن تؤكد على إرادتها في اللجوء إلى المصالحة والوساطة وعند الاقتضاء إلى التحكيم لحل كل نزاع قد يطرأ في هذا المجال.

. لممثلي الهيئة المستخدمة أن يوضحوا ويعرضوا الوضع الاقتصادي والمالي وكذا مضمون الجانب الاجتماعي.

. لممثلي العمال أن يعبروا عن آرائهم واقتراحاتهم وملاحظاتهم وتوصياتهم حول مضمون الجانب الاجتماعي.

وتشكّل هذه الاجتماعات والمشاورات - التي تتم وفق الإجراءات والطرق التي يتم بها التفاوض الجماعي قصد إبرام اتفاقية أو اتفاق جماعي – تشكل الإطار الذي يتم فيه التفاوض في شكل لجان مشتركة متساوية الأعضاء بهدف التوصل إلى اتفاق خاص بالمسائل العلمية والإجرائية والمهنية المترتبة على إجراء التسريح،[1] على أن تتوج هذه المفاوضات بتحرير محضر يوقعه الطرفان تثبت فيه نقاط الاتفاق وعند الاقتضاء المسائل التي تظل محل تحفظ وخلاف، ويتم حسم المسائل المختلف فيها عن طريق اللجوء إلى المصالحة وبواسطة مفتش العمل باعتباره المكلف بإجراء المصالحة الخاصة بالنزاعات الجماعية في العمل، أو عند الضرورة إلى التحكيم الاختياري كما هو محدد في القانون الخاص بتسوية النزاعات الجماعية للعمل.[2]

أمّا في حالة الاتفاق على جميع البنود والمسائل الواردة في وثيقة الملف الاجتماعي (خطة الحفاظ على العمل) فإنّ هذا الاتفاق لا يكون نافذا إلاّ بعد إيداعه من طرف المستخدم لدى كتابة ضبط المحكمة ومفتشية العمل المختصين إقليميا وفقا للآجال والكيفيات المتفق عليها في ظل احترام أحكام هذا المرسوم التشريعي احتراما صارما.[3]

إلاّ أنّ استكمال مختلف هذه المراحل والعمليات لا تسمح للمؤسسة المستخدمة الشروع في تنفيذ برنامج التسريح المتفق عليه مع ممثلي العمال إلاّ إذا أثبتت المؤسسة المعنية بأنّها قد ســـددت

[1] د/ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية المرجع السابق، ص 378.

[2] المرجع نفسه، ص 379.

[3] انظر المادة 15 من المرسوم التشريعي 94-09 المشار إليه سابقا.

أو تسدد بانتظام مساهمات واشتراكات الضمان الاجتماعي بما فيها اشتراكات التأمين على البطالة والتقاعد المسبق.[1]

ثانيا: كيفية تنفيذ خطة الحفاظ على العمل: ينبغي على المستخدم بعد وضعه خطة الحفاظ على العمل أن يقوم بتنفيذها، وما دام أن هذه الخطة تنشأ بتصرف منفرد من المستخدم فإنّه لا يمكن أن يتولد عنها حقوق لصالح هذا الأخير، ولا يمكن أن تضع على عاتق العمال التزامات جديدة.[2]

ولا يمكن لهذه الخطة أن تنقص من حقوق العمال التي نصّ عليها القانون أو الاتفاقيات الجماعية التي تنطبق على المؤسسة، فعلى سبيل المثال إذا كان هناك اتفاق جماعي يلزم المستخدم بالسعي لإعادة تصنيف العمال في حالة إلغاء الوظيفة فإنّ المستخدم لا يمكن أن يحتج بخطة الحفاظ على العمل التي تنص على خفض الدرجة المهنية لتجنب الإنهاء.[3]

وعلى المستخدم أن يحدّد بنفسه الالتزامات التي ينوي الالتزام بها اتجاه عماله، فإذا قرّر المستخدم مثلا تنظيم ذهاب إرادي مع مكافأة، فإنّ بإمكانه أن يحدّد من يستفيد من هذه المكافأة أي اقتصار الاستفادة على بعض العمال الذين يشغلون وظائف محددة بالمؤسسة، في حين لا يستفيد العمّال الذين لا تتوفر فيهم الشروط المحددة في خطة الحفاظ على العمل من ذلك، وينطبق الوضع على الإحالة على المعاش المبكر، إذ لا يستطيع العمّال الذين لا يعملون في الوظائف المقترحة للتقليص من الاستفادة من المعاش المبكر، غير أنّ هذه الحرية المتروكة للمستخدم ليست مطلقة، إذ ليس بإمكان هذا الأخير أن يحصر الاستفادة من نصوص خطة الحفاظ على العمل بعض العمال عندما يكون استبعاد العمال الآخرين تحت طائلة التمييز بين عماله.[4]

كما يلتزم المستخدم بتحديد مدة الحفاظ على العمل، فهو حرّ في تحديد مدة ارتباطه بخطة الحفاظ على العمل على غرار حريته في تحديد مدى التزامه في الخطة، ويستطيع أن يحدّد التزاماته لمدة

---

[1] د/ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية المرجع السابق، ص، **شرحا للمادة 20 من المرسوم التشريعي** 94-09.

[2] انظر في ذلك: Bernard BOUBLI , Trente ans après un nouveau visage du licenciement économique, Dr. Soc,№ 3. Mars 2007, p.294 ; voir aussi Jean PELISSIER , Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO, op.cit.; p. 638.

[3] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , op.cit.; p.638

وانظر في هذا المعنى د/ محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق، ص 585.

[4] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , op.cit.; p.639.

غير محددة، وبإمكان المستخدم إذا كانت تصرفاته لمدة غير محدودة أن يفسخ بإرادة منفردة هذا التصرف، أمّا إذا كانت لمدة محددة فعليه أن يتقيد بالنصوص الناشئة عن هذا التصرف حتى انقضاء المدة المحددة، وعليه فإنّ المستخدم لا يمكنه أن يرجع في التزاماته الواردة في خطة الحفاظ على العمل إلاّ إذا كانت هذه الالتزامات لمدة غير محددة.[1]

وإذا كان المستخدم ملزما باستشارة ممثلي العمال عند وضع خطة الحفاظ على العمل فإنّه ملزم باستشارتهم وإعلامهم عند تنفيذها، وينبغي أن تكفل السلطة الإدارية التنفيذ الفعلي للخطة، وعندما تتأيد خطة الحفاظ على العمل فإنها تكتسب قيمة التعهد Valeur d'engagement بالنسبة للمستخدم، إذ يمكن الحكم عليه بالتعويض إذا خالف التدابير المنصوص عليها في الخطة، ويمكن تعديل خطة الحفاظ على العمل في إطار مناقشة بين المستخدم وممثلي العمال.[2]

الفرع الرابع

الرقابة على وضع خطة الحفاظ على العمل وعلى تنفيذها

تعتبر الرقابة من أهم الضمانات التي تكفل للعامل المسرّح حقوقه، سواء كانت هذه الرقابة إدارية أم قضائية.

أولا: الرقابة الإدارية على وضع خطة الحفاظ على العمل: نظم هذه الرقابة في فرنسا قانون 30 ديسمبر 1986 وقانون 27 جانفي 1993، وبمقتضى قانون 30 ديسمبر 1986 تتأكد السلطة الإدارية من قيام المستخدم بإعلام ممثلي العمال بمحتوى خطة الحفاظ على العمل وقيامها أيضا باستشارتهم ودعوتهم إلى الاجتماع، كما لها أن تتحقق من احترام القواعد الخاصة بالتدابير الاجتماعية المنصوص عليها في المادة L1233-32 من قانون العمل أو الواردة في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية.[3]

---

[1] د/محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق، ص 586.

[2] المرجع نفسه، ص587.

[3] انظر المادة L1233-53 من قانون العمل الفرنسي التي تنص على ما يلي:

« L'autorité administrative vérifie que :
1° Les représentants du personnel ont été informés, réunis et consultés conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;
2° Les obligations relatives à l'élaboration des mesures sociales prévues par l'article L. 1233-32 ou par des conventions ou accords collectifs de travail ont été respectées ;
3° Les mesures prévues à l'article L. 1233-32 seront effectivement mises en œuvre. »

ولها أن تقوم بإجراء التحقيقات الضرورية، فإذا اكتشفت وعاينت عدم مشروعية إجراء من الإجراءات تتوجه برأيها إلى المستخدم في الآجال المنصوص عليها قانونا، لتحديد طبيعة عدم المشروعية التي عاينتها[1]، ويتم تحرير نسخة من هذا الرأي لإرسالها إلى لجنة المؤسسة، وفي حالة عدم وجودها إلى ممثلي العمال، وينتج عن هذا الرأي آثار قانونية، حيث يلتزم المستخدم بالإجابة عن ملاحظات الإدارة، ولا يمكنه تبليغ التسريحات لأصحابها إلاّ بعد تاريخ إرسال خطاب الإعلام إلى السلطة الإدارية المختصة.

غير أنّ مجلس الدولة الفرنسي يرى بأنّ رأي الإدارة لا يمكن أن يكون موضوع تجاوز السلطة والطعن بالإلغاء لأنّ هذا الرأي لا يستهدف منع التسريح ولا يلزم المستخدم إلاّ بمجرد الرد[2]، أمّا وفقا لقانون 27 جانفي 1993 فينبغي على السلطة الإدارية أن تعاين عدم وجود خطة الحفاظ على العمل، وتبلّغ محضر عدم الوجود إلى المؤسسة خلال 08 أيام على الأكثر من تاريخ تبليغ مشروع الإنهاء الجماعي الذي توجهه المؤسسة المستخدمة للسلطة الإدارية.[3]

غير أنّ غياب خطة الحفاظ على العمل لا ينشئ أي التزام على عاتق المؤسسة ولا يقيّد حقوق المستخدم، فهذا الإجراء لا يعدو أن يكون سوى مجرّد إنذار بعدم احترام الالتزامات التي فرضها القانون.[4]

وعلى الإدارة أن تلفت انتباه المستخدم في بداية إجراءات التسريح بأنّه لم يحترم الالتزامات التي فرضها القانون، وتقوم بإثبات ذلك، علما أنّ هذا التدخل من طرف الإدارة لا يؤدي إلى ترتيب أي أثر قانوني وأنّ القرار الإداري لا يمكن أن يكون محلا لدعوى الإلغاء أمام القاضي الإداري.[5]

---

[1] انظر المادة L1233-56 من قانون العمل الفرنسي التي تنص على ما يلي:

« Lorsque l'autorité administrative relève une irrégularité de procédure au cours des vérifications qu'elle effectue, elle adresse à l'employeur un avis précisant la nature de l'irrégularité constatée. Elle envoie simultanément copie de ses observations au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.
L'employeur répond aux observations de l'autorité administrative et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel. Si cette réponse intervient après le délai d'envoi des lettres de licenciement prévu à l'article L. 1233-39, celui-ci est reporté jusqu'à la date d'envoi de la réponse à l'autorité administrative. Les lettres de licenciement ne peuvent être adressées aux salariés qu'à compter de cette date. »

[2] انظر في ذلك: Jean PELISSIER, Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , op.cit.; p.634.

[3] انظر المادة L1233-52 من قانون العمل الفرنسي التي تنص على ما يلي:

« En l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi au sens de l'article L. 1233-61, alors que l'entreprise est soumise à cette obligation, l'autorité administrative constate et notifie cette carence à l'entreprise dès qu'elle en a eu connaissance et au plus tard dans les huit jours suivant la notification du projet de licenciement prévue à l'article L. 1233-46. »

[4] انظر في ذلك: Jean PELISSIER, Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO, op.cit. .p.634

[5] د/ محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق، ص 581.

ثانيا: الرقابة القضائية على وضع خطة الحفاظ على العمل: تعتبر الرقابة القضائية أكثر أهمية من الرقابة الإدارية ، إذ تنص المادة L1235-10 من قانون العمل الفرنسي على:" يكون التسريح باطلا وعديم الأثر طالما أنّ خطة إعادة التصنيف المبيّنة في المادة L1233-61، والتي تندرج ضمن خطة الحفاظ على العمل لم يقدمها المستخدم لممثلي العمال الذين يجب الاجتماع بهم وإعلامهم واستشارتهم."[1]

ويتقرر البطلان بحكم قضائي عادي، ويمكن للقاضي أن يحكم ببطلان التسريح وإعادة إدماج العامل المفصول في منصب عمله في حالة عدم كفاية خطة الحفاظ على العمل (En cas d'insuffisance du plan social) إلاّ إذا أصبحت عملية إعادة الإدماج مستحيلة.[2]

ويستطيع قاضي الموضوع أن يلغي إجراء الإنهاء (إلغاء التسريح) بل يجب عليه ذلك إذا أغفل المستخدم تقديم خطة إعادة التصنيف للجنة المؤسسة، أو إذا كانت الخطة لا تتضمن أثناء مناقشتها أمام ممثلي العمال تدابير إعادة التصنيف بصورة محددة وكافية.[3]

وتمارس محكمة النقض رقابتها على تقدير قاضي الموضوع بالنسبة لمضمون خطة الحفاظ على العمل ، ولا تتردد في نقض حكم محكمة الاستئناف الذي يقرّر بأنّ تدابير إعادة التصنيف كانت متفقة مع نصوص المادةL321-4-1 من القانون القديم، بينما تؤكد في الوقت ذاته أنّ الخطة لا تتضمن أي بيان بشأن عدد الوظائف التي يمكن اقتراحها داخل المجموعة، وبتعبير آخر أنّ محكمة النقض تحرص على ألاّ تقتصر الخطة على تدابير مجرّدة لإعادة التصنيف المحتملة، بل ينبغي أن تتضمن تدابير واقعية بقدر الإمكان.[4]

ولا يمكن أن تمارس سلطة إلغاء إجراءات التسريح بسبب غياب خطة إعادة التصنيف إلاّ لقاضي الموضوع، غير أنّها تؤول أيضا لقاضي الاستعجال نظرا لسرعة اتخاذ القرار الذي يتخذه، والذي يمكن أن يكون أكثر فعالية قبل النطق بالتسريح، فقاضي الاستعجال سيقرر إلغاء إجراءات

---

[1] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , OP.Cit.p.635.

[2] انظر في ذلك: François GAUDU, Les nullités du licenciement et le « principe » pas de nullités sans texte, Dr. SOC №02 , Février 2010, p.154.

[3] د/ محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق، ص 581.

[4] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , OP.Cit.p636.

التسريح ليس فقط عند عدم إعداد خطة إعادة التصنيف، أو إذا لم تكن خطة الحفاظ على العمل موضوع استشارة لجنة المؤسسة، وإنّما يتقرر الإلغاء إذا كانت الخطة المقدمة لممثلي العمال لا تتضمن التدابير المنصوص عليها في المادة L1233-62 من قانون العمل الفرنسي.[1]

لكن السؤال المطروح: هل سيؤدي إلغاء إجراءات التسريح إلى بطلان التسريح في حد ذاته؟

لقد اختلف الفقه في هذه المسألة، فمنهم من يرى بأنّ البطلان لا يطال إلاّ الإجراءات ولا يقترن ببطلان التسريح في حد ذاته، ولا يؤدي إلى بطلان قرارات الإنهاء التي تعلن في نهاية الإجراء،[2] في حين يرى اتجاه آخر بأنّ بطلان الإجراءات يؤدي حتما إلى بطلان التسريح.[3]

ويبدو أنّ الاتجاه الثاني هو الأكثر اتفاقا مع الهدف الذي يسعى إليه المشرع، إذ فرض هذا الأخير على المستخدم أن يعد خطة الحفاظ على العمل قبل أن يقدم على قرار التسريح، ومادامت الخطة لم تعد بعد فإنّ التسريحات التي يقررها المستخدم تكون عديمة الأثر، وبالتالي يكون البطلان هو الجزاء الوحيد الذي يلزم المستخدم باحترام الالتزام الذي فرضه عليه المشرع.[4]

---

[1] تنص المادة 62-1233 من قانون العمل الفرنسي على ما يلي:

« Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que :
1° Des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;
2° Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;
3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;
4° Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
5° Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;
6° Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée ».

[2] انظر في ذلك: Gérard COUTURIER, Plan social et mesures de reclassement , droit social, №3, 1993, p.23-23.

[3] يتزعم هذا الاتجاه كل من: Jean Pélissier و François Gaudi.

[4] يكتسي البطلان في هذه الحالة طابعا مؤقتا، لأن القاضي العادي لا يمكنه أن يحكم بعدم إمكانية تسريح هؤلاء العمال أو أن يعيد إدماجهم فهم بصفة نهائية بالمؤسسة المستخدمة، وإنما له أن يقرر فقط بأن على المستخدم أن يضع خطة تستهدف إعادة تصنيف العمال وتسمح بتجنب التسريح أو الحد منه قبل أن يقوم بالتسريح، يراجع في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , OP.Cit.p637.

أمّا محكمة النقض الفرنسية فقد اتخذت موقفا واضحا من هذه المسألة، واعتبرت في قرارها الشهير La samaritaine [1] أنّ بطلان خطة الحفاظ على العمل يؤدي إلى بطلان جميع الإجراءات اللاحقة.

واعتبرت أنّه بإمكان العامل التمسك ببطلان تسريحه على أساس بطلان إجراءات التسريح الجماعي، وله الحق المطلق في إبطال قرار تسريحه بسبب غياب خطة الحفاظ على العمل كما هو منصوص عليها قانونا،[2] كما يمكن للعمال الذين تم تسريحهم التمسك ببطلان خطة الحفاظ على العمل، أمّا قانون التجديد الاجتماعي الصادر في 17جانفي 2002 فقد كرّس هذا الاجتهاد القضائي بمقتضى المادة L122-14-4 من قانون العمل الفرنسي، عندما تكون الإجراءات باطلة في غياب خطة إعادة التصنيف أو عدم كفايتها، فإنّ المحكمة تقرّر بطلان التسريح وتأمر بمواصلة تنفيذ عقد العمل بناء على طلب العامل.

أمّا قانون 18 جانفي 2005 فقد عدّل صياغة هذه المادة وأصبحت تنصّ على: " عندما تكون الإجراءات باطلة يمكن للمحكمة أن تحكم ببطلان التسريح وتأمر بمواصلة تنفيذ عقد العمل بناء على طلب العامل، إلاّ إذا أصبحت عملية إعادة الإدماج مستحيلة خاصة في حالة غلق المؤسسة أو في حالة عدم توفر الوظيفة المناسبة التي تسمح بإعادة إدماج العامل".

أمّا في حالة امتناع العامل عن المطالبة بالعودة إلى عمله أو كانت عملية إعادة الإدماج مستحيلة تمنح المحكمة للعامل تعويضا لا يقل عن أجر 12 شهرا الأخيرة.[3]

أمّا المشرّع الجزائري فلم ينظم الرقابة القضائية على وضع خطة الحفاظ على العمل بشكل واضح، واقتصرت القوانين الجزائرية على إلزام المستخدم بالبحث عن مناصب العمل المتاحة واقتراحها على العمّال قبل اللجوء إلى التسريح، ورتب عقوبات على تقليص عدد العمال خرقا لأحكام قانون 90-11، تتمثل أساسا في الغرامة بين 2000دج إلى 5000 دج، مع إمكانية مضاعفة العقوبة حسب عدد العمال المعنيين، وهذا ما نصّت عليه المادة 146 من قانون 90-11.

---

[1] قرار صادر عن محكمة النقض الفرنسية في 1997/02/13. Arrêt samaritaine, cite par PANSIER Fréderic jérome, Droit du travail, relations individuelles et collectives,6eme édition, LexisNexis, Paris,2011, p 238-239.

[2] تنص المادة L1235-7 من قانون العمل الفرنسي على أن ممارسة دعوى إبطال التسريح على أساس بطلان خطة الحفاظ على العمل يؤول إلى المحاكم العمالية خلال 12 شهرا من تاريخ تبليغ التسريح.

[3] **انظر في ذلك:** Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO, OP.Cit.p638.

كما ألزمت المادة 34 من المرسوم التشريعي 94-09 المستخدم بالتصريح بعدد العمال المسرّحين ودفع اشتراكاتهم وإلاّ اعتبر مخالفا لأحكام هذا المرسوم.[1]

وعليه فإنّ دور القاضي يقتصر على مدى احترام المستخدم لمقتضيات المادة 70 من قانون 90-11 وهي تخفيض ساعات العمل، العمل الجزئي، الإحالة على التقاعد، تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى، وبصفة خاصة ما جاء في الفصل الثالث من المرسوم التشريعي 94-09 تحت عنوان " إجراءات اللجوء إلى تقليص عدد العمال" وفي مقدمتها وضع ترتيبات تترجم في شكل مخطط اجتماعي (المادة 05) وموافقة لجنة المؤسسة (م 6 و م 119 من المرسوم المذكور)، واحترام الإجراءات الترتيبية (المواد 7، 8 و 9 من المرسوم المذكور)، وإعداد مقررات فردية للتسريح وتبليغ قائمة العمال المسرّحين لمفتشية العمل ولصناديق التأمين على البطالة والتقاعد المسبق مع دفع التعويضات للعمال المسرّحين (المواد 16 و 22 من المرسوم السابق ذكره).[2]

وما يمكن قوله أنّ عدم احترام أي شرط من الشروط أو أي تدبير من التدابير يحوّل التسريح إلى تسريح تعسفي تقوم المحكمة بإلغائه بحكم نهائي قابل للطعن بالنقض أمام المحكمة العليا وغير قابل للاستئناف أمام المجلس القضائي تطبيقا للقواعد المنصوص عليها في المادة 73 فقرة 04 من القانون 90-11.[3]

ثالثا: الرقابة القضائية على تنفيذ خطة الحفاظ على العمل: يلتزم المستخدم بإعداد خطة الحفاظ على العمل ثم يقوم بتنفيذها، وفي حالة خرق الالتزامات القانونية المنصوص عليها قانونا في هذه الخطة يمكن للعامل المطالبة قضائيا بالتنفيذ العيني لهذه الالتزامات، التي تقوم على دفع مبلغ من النقود كمكافأة الذهاب الإرادي، والتعويض الاتفاقي للتسريح والتي تهرّب منها المستخدم أو أغفل تنفيذها.[4]

وعندما يقوم التزام المستخدم على أداء عمل كالالتزام بإعادة التصنيف الداخلي يحكم عليه بدفع تعويض، لكن هذا التعويض هل هو لجبر الضرر اللاحق بالعامل، أم أنّه تعويض عن غياب السبب الحقيقي والجدّي للتسريح؟ فعندما يغادر العامل منصب عمله بإرادة حرّة من أجل تأسيس

---

[1] د/عطا الله أبو حميدة، المرجع السابق، ص 222.

[2] المرجع نفسه، ص 223.

[3] عبد الحفيظ بقة ، حماية العمال المسرّحين لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص 548.

[4] د/محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق، ص 588.

مؤسسة خاصة به فإنّ مخالفة المستخدم للالتزامات المحددة في خطة الحفاظ على العمل لا يرتب إلاّ حصول العامل على تعويضات لجبر الضرر اللاحق به، وبالمقابل فإنّ المستخدم الذي يسرّح عاملا مخالفا بذلك مقتضيات خطة الحفاظ على العمل يكون قد انتهك الالتزام بإعادة التصنيف فيكون التعويض بسبب غياب السبب الحقيقي والجدّي.[1]

[1] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO.OP.CIT. p539-540.

الفصل الثالث

الضمانات القانونية المقررة لحماية العامل المسرح اقتصاديا

حرصت التشريعات العمّالية على توفير الحماية القانونية للعامل، سواء أثناء تنفيذ علاقة العمل أو أثناء تعليقها أو حتى بعد انتهائها.

ولم يقتصر القانون على تقييد حرية المستخدم في إنهاء علاقة العمل بالضوابط الموضوعية والشكلية، بل أحاط عملية الإنهاء بضمانات كثيرة، منها ما هو قانوني ومنها ما هو إجرائي قضائي، وعليه سنتناول الضمانات القانونية الموضوعية في المبحث الأول، والضمانات الإجرائية لحل النزاعات المترتبة عن التسريح الاقتصادي في المبحث الثاني.

المبحث الأول

الضمانات الموضوعية لحماية العامل المسرح اقتصاديا

مكّن القانون كل عامل مسرّح من الحصول على الحقوق الناجمة عن عملية التسريح، والمتمثلة أساسا في الحق في إعادة التصنيف وأولوية إعادة التشغيل، مع تسوية وضعيته المالية والإدارية، كما مكّنه من الحصول على دخل بديل بعد تسريحه، وذلك عن طريق إحالته على صندوق التأمين عن البطالة والاستفادة من خدماته لمدة محددة، وعليه سنخصص المطلب الأول لدراسة الحقوق المقترحة على العامل أثناء عملية التسريح، أمّا المطلب الثاني فنخصصه لدراسة حق العامل في دخل بديل عن طريق نظام التأمين عن البطالة.

المطلب الأول

الحقوق المقترحة على العامل أثناء عملية التسريح

تختلف هذه الحقوق باختلاف الأنظمة القانونية السائدة، وباختلاف الظروف الاقتصادية، غير أنّها لا تخرج عن الحق في إعادة تصنيف العمّال المزمع تسريحهم، وإعادة تشغيل العمّال الذين تم تسريحهم، وتسوية وضعيتهم المالية عن طريق تعويضهم، وتسوية وضعيتهم الإدارية أيضا عن طريق تقديم الوثائق التي تثبت وجود علاقة العمل وانتهائها.[1]

---

[1] د/عطا الله أبو حميدة، المرجع السابق، ص 227.

وعليه نتناول الحق في إعادة التصنيف وأولوية إعادة التشغيل في الفرع الأول، ثم الحق في تسوية الوضعية المالية والإدارية في الفرع الثاني.

الفرع الأول

حق العامل في إعادة التصنيف وأولوية إعادة التشغيل

يتعيّن على المستخدم اللجوء إلى جميع الوسائل التي تقلّل من عدد التسريحات قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، لذلك نصّت القوانين العمّالية على التزام المستخدم بإعادة تصنيف العامل في وظيفة تتناسب مع كفاءته المهنية، فإن أصبح الحق في إعادة التصنيف غير ممكن نشأ حق العامل في التمتع بأولوية إعادة التشغيل بعد التسريح.[1]

أولا: حق العامل في إعادة التصنيف : يعتبر إعادة تصنيف العامل في وظيفة تتناسب مع كفاءته المهنية من أهم الضمانات التي يتمتع بها العامل، إذ يستفيد منها وجوبا قبل اتخاذ القرار بتسريحه، وقد أكّد الأستاذ Paul Henri ANTONMATTE على هذا الحق بقوله: «التصنيف قبل التسريح، بل أعد التصنيف حتى بعد التسريح..."، باعتبار أنّ إعادة التصنيف هو القلب النابض لخطة الحفاظ على العمل.[2]

واستنادا لذلك فرضت محكمة النقض الفرنسية منذ عام 1992 على المستخدم الالتزام بإعادة التصنيف قبل أي تسريح لأسباب اقتصادية، إذ لا يجوز للمستخدم أن يسرّح أي عامل طالما كان باستطاعته إعادة تصنيفه في وظيفة تتناسب مع كفاءته المهنية.

وقد كرّست المادة L1233-4 من قانون العمل الفرنسي هذا المبدأ، إذ أكّدت عدم إمكانية تسريح العامل إلاّ بعد أن تبذل جميع الجهود لإعادة تأهيله وتكوينه، وتصبح عملية إعادة تصنيفه مستحيلة، سواء داخل المؤسسة أو داخل المجمّع الذي تنتمي إليه المؤسسة، على أن تكون الوظيفة التي تم إعادة تصنيف العامل فيها من نفس درجة الوظيفة الأولى ويكون أجرها مماثلا لأجر الوظيفة

---

[1] عبد الحفيظ بقة، حماية العمّال المسرّحين لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص 550.

[2] انظر في ذلك: ANTONMATTEI Paul-Henri, « L'obligation de reclassement économique au licenciement pour motif économique : nouvelles disposition ». Revue de droit social, N3 mars 2002. p. 2

الملغاة، وفي حالة عدم وجود وظيفة مماثلة يمكن إعادة تصنيف العامل في وظيفة أقل درجة لكن بموافقته الصريحة، على أن تكون عروض إعادة التصنيف المقترحة على العامل دقيقة وكتابة.[1]

وفي سنة 2010، وبمقتضى نصّ المادة L1233-4-1 أضاف المشرّع الفرنسي إمكانية إعادة تصنيف العامل خارج التراب الوطني إذا كانت للمؤسسة المستخدمة فروع في الخارج، حيث يلتزم المستخدم بتقديم عروض إعادة تصنيف خارج الوطن قبل تسريحه، مراعيا في ذلك القيود المتعلقة بخصائص فرص العمل المتاحة، وخاصة ما تعلق بمكان العمل والأجر، وللعامل أن يبدي موافقته على اقتراح المستخدم في غضون 06 أيام من تلقيه للعرض، وفي حالة عدم الرد خلال هذه المدة يعتبر سكوته رفضا للعرض.[2]

أمّا المشرّع الجزائري فقد أشار إلى التدابير التي يجب على المستخدم اللجوء إليها قبل القيام بتقليص عدد العمّال، ومن بين هذه التدابير دراسة إمكانية تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى...ممّا يدل على أخذ المشرّع الجزائري بإعادة التصنيف الداخلي (تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى..)، وإعادة التصنيف الخارجي (تحويلهم إلى مؤسسات أخرى..)، لكنه لم يفصل فيها، وترك أمر توضيحها وتفصيلها للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية.[3]

وإذا كانت خطة الحفاظ على العمل تتضمن وجوبا ضمان الالتزام بإعادة التصنيف، فإنّ استفادة العامل من هذا الامتياز يتم بطريقتين وفقا للقانون الفرنسي:

-إما باقتراح المستخدم على العمّال المعنيين بالتسريح عطلة إعادة التصنيف « Le congé de reclassement »

- وإمّا أن يبرم معهم اتفاقا ثنائيا يسمى باتفاقية إعادة التصنيف الشخصية « Convention de reclassement personnalisé ».

1- **بالنسبة لعطلة إعادة التصنيف:** استحدث المشرّع هذا الإجراء بموجب قانون التجديد الاجتماعي المؤرخ في 17 جانفي 2002، الذي يشكّل حقا للعمال المسرّحين لأسباب اقتصادية ويلزم

---

[1] انظر ما نصت عليه المادة L1233-4من قانون العمل الفرنسي المعدلة بالقانون رقم 499-2010 المؤرخ في 2010/05/18، والسابق ذكرها.

[2] انظر أحكام المادة L1233-4-1 من قانون العمل الفرنسي المضافة بالقانون 499-2010 المؤرخ في 18 ماي 2010.

[3] انظر في ذلك أحكام المادتين 70 و 71 من قانون 90-11، المشار إليه سابقا.

كل مؤسسة تشغّل 1000 عامل على الأقل، شريطة ألاّ تكون هذه المؤسسة محل تصفية أو تسوية قضائية.[1]

ويتعين على كل مستخدم وقبل تبليغ قرار التسريح أن يقترح على العامل الاستفادة من عطلة إعادة التصنيف،[2] وللعامل مدة 08 أيام للرد على هذا الاقتراح، على أن تبدأ هذه المهلة من تاريخ تبليغه برسالة التسريح (المادة R1233-30 من قانون العمل الفرنسي)، وبانقضاء هذه الآجال دون رد يفسّر بأنّه رفض للاقتراح، أمّا إذا قبله فيبدأ من يوم انتهاء مدة الرد، ويتم تحديد مدة هذه العطلة من طرف المستخدم والتي عادة ما تتراوح بين 04 إلى 09 أشهر.[3]

ويستفيد العامل خلال هذه الفترة من عدة حقوق: كالحق في التكوين و الحق في الأداءات المنصوص عليها في الوثيقة التي تقدمها له خلية المتابعة والتوجيه والبحث عن الشغل، إذ له الحق في الحصول على مرتب شهري خلال مهلة الإخطار بالتسريح، فإذا انقضت مهلة الإخطار يستفيد العامل من 65 % من الأجر السنوي الخام يتم حسابها على أساس 12 شهرا التي تسبق تبليغ التسريح،[4] وبالمقابل يلتزم العامل بالالتزامات المنصوص عليها في الوثيقة المقدمة له، كمتابعة التكوين المبرمج من طرف خلية المتابعة والتوجيه والبحث عن الشغل، وفي حالة امتناع العامل عن ذلك دون مبرر شرعي يمكن للمستخدم أن يبلغه بانتهاء عطلة إعادة التصنيف.[5]

2- بالنسبة لاتفاقية إعادة التصنيف الشخصية: تعتبر هذه الاتفاقية دعوة لتعويض ما كان يسمى ب" مخطط المساعدة للعودة إلى العمل"[6] في المؤسسات التي لا تخضع لإجبارية تطبيق نظام 1000 عامل، وقد جاء بهذه الاتفاقية قانون 18 جانفي 2005.[7]

---

[1] انظر المادة L1233-75 من قانون العمل الفرنسي.

[2] انظر في ذلك: Sylvain NIEL, Le licenciement économique, Edition Lamy, Walter kluwer, France, 2011, p.184.

[3] انظر في ذلك: Paul- Henri Antonmatte , op.cit., p.274.، و انظر كذلك المادة R1233-31 من قانون العمل الفرنسي التي تنص على أن عطلة إعادة التصنيف يمكن أن تقل عن 04 أشهر و ذلك بالموافقة الصريحة للعامل.

[4] انظر المادة R1233-32 من قانون العمل الفرنسي المستحدثة بموجب المرسوم 244-2008 المؤرخ في 07 مارس 2008.

[5] انظر في ذلك : Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO. op.cit. p.641.
وانظر كذلك ما ورد في نص المادة R1233-34 من قانون العمل الفرنسي.

[6] يسمى ب: « Plan d'aide au retour à l'emploi ".

[7] حددت المادة L1233-65 المبادئ الأساسية لهذه الاتفاقية.

وقد أعطى هذا النص دفعا لإبرام اتفاق وطني مشترك بين المهن في 05 أفريل 2005، والذي تم تطبيقه بموجب اتفاقية 18 جانفي 2006.

وبموجب الاتفاق الوطني المشترك بين المهن يستفيد العامل المسرح بمقتضى اتفاقية إعادة التصنيف الشخصية من دعم بسيكولوجي، عن طريق التوجيه والمتابعة لتطوير وتحسين كفاءاته المهنية والتكوينية التي تساعده على إعادة تصنيفه.[1]

وبمقتضى المادة L1233-65 من قانون العمل الفرنسي، فإنّ كل المؤسسات التي تشغّل أقل من 1000 عامل ملزمة بأن تقترح على العمّال المزمع تسريحهم الاستفادة من اتفاقية إعادة التصنيف الشخصية، إلاّ أنّ اتفاقية 18 جانفي 2006 حصرت الاستفادة من هذا الحق على فئة معينة هي فئة العمّال المحرومين من العمل والذين لهم سنتين أقدمية بالمؤسسة المستخدمة.[2]

وإذا قام المستخدم بتسريح أحد عماله دون يعرض عليه الاستفادة من اتفاقية إعادة التصنيف الشخصية فإنّه يعاقب بدفع غرامة مالية.[3]

ولا تقف التزامات المستخدم عند هذا الحد، بل يجب عليه أن يخطر كل عامل بصفة فردية وكتابة بمحتوى اتفاقية إعادة التصنيف الشخصية وبمزاياها، وللعامل مهلة 21 يوما لإبداء رأيه بالقبول أو الرفض،[4] وفي غياب رد أثناء هذه الآجال اعتبر سكوت العامل رفضا.

وفي حالة موافقة العامل على هذه الاتفاقية ينتهي عقد العمل إنهاء اتفاقيا طبقا لنص المادة L1233-67 من قانون العمل الفرنسي.

وبموجب هذا الإنهاء لا يستفيد العامل لا من مهلة العطلة ولا من تعويض مهلة الإخطار ولكنه يستفيد من التعويض عن التسريح.

وأثناء تنفيذ اتفاقية إعادة التصنيف الشخصية يأخذ العامل صفة المتربص للتكوين المهني ويستفيد من منحة خاصة بإعادة التصنيف تضمن له 70% من أجره اليومي و80 % خلال 21 يوما الأولى ولمدة أقصاها 08 أشهر.[5]

---

[1] د/ معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 419.

[2] انظر في ذلك : Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO, op.cit., p.642.

[3] نصت المادة L 1235-16 على قيمة الغرامة التي يلتزم المستخدم بدفعها لمؤسسة وطنية منصوص عليها في المادة L 5312-1 من قانون العمل الفرنسي و تساوي قيمة الغرامة أجرة شهرين من الأجر المتوسط الخام ل 12 شهرا الأخيرة.

[4] كانت مهلة التفكير هي 14 يوما و بمقتضى القرار المؤرخ في 30 مارس 2009 أصبحت 21 يوما.

[5] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO, op.cit., p.643

ثانيا: حق العامل في أولوية إعادة التشغيل: يعتبر الحق في إعادة تشغيل العامل في الوظائف التي أصبحت شاغرة بعد تسريحه الوسيلة الحمائية الثانية بعد الحق في إعادة التصنيف.

وقد نصّ المشرّع الفرنسي على مبدأ أولوية إعادة التشغيل بغرض التقليل من النتائج السلبية لفقدان العامل لعمله لسبب اقتصادي، وذلك من خلال نصّ المادة L 1233-45 من قانون العمل الفرنسي، ويعد خارقا للقانون كل مستخدم يلجأ إلى توظيف عامل جديد دون أن يقترح على العامل المسرّح الاستفادة من حق العودة إلى منصبه، أمّا في حالة لجوء المستخدم إلى التعيين في وظائف جديدة فيجب عليه منح الأولوية للعمال المسرّحين قبل تشغيل عمال جدد.[1]

أمّا المشرّع الجزائري فلم ينصّ على هذا الحق إلاّ في المادة 39 من الأمر 75-31 الملغى حيث جاء في الفقرة الأخيرة من المادة المذكورة ما يلي:" ....و يتمتع العمّال المسرّحون ضمن شروط هذه المادة من أولوية إعادة تشغيلهم في المؤسسة."، واكتفى بالإشارة إليه في نصّ المادة 27 من المرسوم التشريعي 94-09، حيث نصّت على تدعيم الإدارات المحلية المختصة لمجهودات المستخدم الذي يحافظ على الشغل، عن طريق توظيف الأجراء المسرّحين.[2]

ومن خلال استقراء نصّ المادة L1233-45 من قانون العمل الفرنسي يتضح أنّ هناك شروطا تحدد كيفية تطبيق قاعدة أولوية إعادة التشغيل، منها ما يتعلق بالعمّال المستفيدين من هذا الحق، ومنها ما يتعلق بمدى سلطة المستخدم في الالتزام بأولوية إعادة التشغيل ذلك ما سنتطرق إليه على النحو التالي:

1/المستفيدون من أولوية إعادة التشغيل: يستفيد من أولوية إعادة التشغيل كل عامل تم تسريحه لأسباب اقتصادية في الوظائف التي أصبحت شاغرة بعد تسريحه، أي أنّ الأمر لا يتعلق بالإبقاء على عقد العمل حتى مع تعديله، وإنّما يتعلق الأمر بالاقتراح على العامل المسرّح عقد عمل جديد يسمح له بالعودة إلى منصبه، أي بعودة الاندماج في مجموعة العمل التي استبعد منها، ويتعلق التطبيق

[1] د/ محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق، ص 601.

[2] د/ معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 420.

الأساسي لأولوية إعادة التشغيل بالعمّال الذين تم تسريحهم لسبب اقتصادي، شريطة أن يعبّروا عن رغبتهم في استعمال هذه الأولوية خلال مدة سنة اعتبارا من تاريخ تسريحهم.[1]

ولا يؤخذ في عين الاعتبار عدد العمّال المسرّحين ولا عدد عمال المؤسسة ولا أقدمية العامل المسرّح، وكل ذلك ليس له تأثير على وجود هذا الحق، إذ يكفي أن يعلن العامل رغبته في التمتع بهذا الحق خلال مدة سنة من تسريحه، ويستفيد أيضا من هذا الحق كل عامل غادر المؤسسة عن طريق الذهاب الإرادي في إطار خطة الحفاظ على العمل.[2]

وحتى العمّال الذي تمكنوا من الحصول على عمل في مؤسسة أخرى لا يفقدون حقهم في أولوية إعادة التشغيل في المؤسسة التي سرّحتهم لأسباب اقتصادية.[3]

غير أنّه يستثنى من الاستفادة من الحقوق المترتبة عن التسريح الاقتصادي بما فيها أولوية إعادة التشغيل عمال المنازل، إذ أكدت محكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 18 فيفري 1998 أنّ تسريح عمال المنازل حتى إذا كان يستند إلى سبب غير لصيق بشخص العامل فإنّه لا يخضع لأحكام التسريح لأسباب اقتصادية. [4]

2/ مدى التزام المستخدم بأولوية إعادة التشغيل: إنّ أولوية إعادة التشغيل محددة زمنيا، فهي لا تمنح إلاّ خلال فترة سنة اعتبارا من تاريخ إنهاء العقد، وتبدأ هذه المدة من انقضاء فترة الإخطار، لأنّ خلال هذه الفترة لا يمكن للعامل أن يتمسك بإعادة التشغيل. [5]

وترد هذه الأولوية على أي منصب يصبح شاغرا ويتناسب مع كفاءة العامل ومؤهلاته، غير أنّه لا يعدّ المنصب شاغرا إذا كان نتيجة غياب صاحبه بصفة مؤقتة أو نتيجة إجازته السنوية، لذلك

---

[1] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO, op.cit., p.643.

[2] انظر قرار محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 10 ماي 1999 أورده Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO, op.cit., p.643.

[3] د/ محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق، ص 603 و انظر كذلك Soc.05 mars 2002, RJS 5/02, №605.

[4] انظر قرار محكمة النقض الفرنسية الصادر في 18 فيفري 1998 الذي ينص على :

« Le licenciement d'un employé de maison, même s'il repose sur un motif étranger à sa personne n'est pas soumis aux disposition concernant les licenciement pour motif économique. »

أورده Jean SAVATIER, La non-application aux employés de maison du droit des licenciement pour motif économique, RDS, №05, mai 1998 ; p.459.

[5] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO, OP.cit,644.

لا يستطيع العامل أن يحتج بحق إعادة التشغيل إذا قام المستخدم بإبرام عقد عمل محدد المدة لاستخلاف عامل غائب لمدة لا تتجاوز شهرين أو لاستخلاف عاملة أثناء عطلة أمومتها.[1]

ويتعين على المستخدم أن يذكر في خطاب التسريح وجود الحق في التمتع بأولوية إعادة التشغيل وشروط إعمالها، كما يلتزم بإخبار العامل الذي أبدى رغبته في الاستفادة من أولوية إعادة التشغيل بكل وظيفة تصبح شاغرة وتتوافق مع مهاراته المهنية وذلك عن طريق النشر والتعليق في أماكن العمل.[2]

كما يلتزم المستخدم بإعلام ممثلي العمّال عن إدراج هذا الحق عند إبرام الاتفاقية الجماعية أو عند اقتراح خطة الحفاظ على العمل، إلاّ أنّ المستخدم غير ملزم بترتيب معين في حالة تزاحم عدة عمال على منصب واحد، إذ بإمكانه اختيار العامل الذي يحقّق منفعة أكبر للمؤسسة،[3] أمّا إذا كان هذا الاختيار محل معارضة أمام القضاء فيتعين على المستخدم أن يبيّن العناصر الموضوعية التي اعتمد عليها في اختياره.[4]

ويثور التساؤل عن مدى التزام المستخدم بإعادة العامل إلى وظيفته الأصلية أم إلى وظيفة مماثلة؟

لتقدير ما إذا كانت الوظيفة تتفق مع كفاءة العامل، ينبغي الأخذ بعين الاعتبار ليس فقط الكفاءة التي كان عليها العامل قبل تسريحه، وإنّما أيضا الكفاءة التي اكتسبها بعد التسريح في إطار التكوين وتحسين المستوى، وقد استقر اجتهاد محكمة النقض الفرنسية على أنّه في حالة إلغاء الوظيفة أو شغلها بعامل آخر تكون العودة إلى وظيفة مماثلة تتضمن نفس الأجر ونفس مستوى الوظيفة الأصلية.[5]

غير أنّ تسريح ممثل العمّال يجب أن يخضع للترخيص الإداري المسبق وإلاّ كان باطلا[6]، وعليه وعليه فإذا أقدم المستخدم على تسريح العامل النقابي دون أن يحصل على الترخيص الإداري، أو تم

---

[1] د/ معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 422.

[2] د/ محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق، ص 606.

[3] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO, OP.cit,644.

[4] انظر في ذلك: Cass.soc.2dec 1998, RJS 01-99, №88, أوردته د/ معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 421.

[5] انظر في ذلك: Cass.soc.24 janv.1990, dr.soc1990, p.333.

p.333.

[6] انظر في ذلك: Yves STRUILLO, procédure de licenciement des salariés protégés**,** Revue de droit social, N 6 juin, 2009 , p.711.

رفض منح هذا الترخيص، فإنّ المستخدم يعد مرتكبا لخطأ ينجر عنه إدانته بعودة العامل المسرّح إلى منصبه حتى وإن تمّ شغله من طرف عامل آخر.[1]

ويترتب على مخالفة الالتزام بأولوية إعادة التشغيل إدانة المستخدم بدفع تعويض للعامل يقدر بأجرة شهرين على الأقل.[2]

الفرع الثاني

حق العامل في تسوية وضعيته الإدارية والمالية

يستفيد العامل المسرّح لأسباب اقتصادية – إضافة إلى الحق في إعادة التصنيف وأولوية إعادة التشغيل– من حق آخر لا يقل أهمية عن الحقوق المذكورة والمتمثل في تسوية وضعيته المالية والإدارية، وتقتضي التسوية الإدارية تبليغ قرار التسريح واحترام مهلة الإخطار وتمكين العامل المسرّح من الوثائق الإدارية التي تثبت قيام علاقة العمل وانتهائها.

أمّا التسوية المالية فتقتضي دفع المستخدم مختلف المبالغ المستحقة للعامل، سواء تعلق الأمر بالتعويض عن التسريح أو دفع الاشتراكات الخاصة بالمصالح الاجتماعية.

أولا: حق العامل في تسوية وضعيته الإدارية: يتعين على المستخدم– إضافة إلى تبليغ قرار التسريح تبليغا فرديا واحترام مهلة الإخطار– تمكين العامل من الوثائق التي تثبت قيام علاقة العمل وانتهائها وتقديم وثيقة لمصالح التأمين تثبت وضعية العامل المهنية والمالية.

1–تبليغ قرار التسريح واحترام مهلة الإخطار: بعد استنفاد كل الوسائل والتدابير التي تحافظ على الشغل، وبعد تحديد أصناف العمّال المعنيين بالتسريح، يشرع المستخدم في إعداد مقررات التسريح الفردية المتضمنة إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، لتبلغ إلى كل عامل بصفة شخصية، وبهذا التبليغ يبدأ احتساب مهلة الإخطار (مهلة العطلة) .

---

[1] د/ محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق، ص 605.

[2] انظر في ذلك: Cass.soc.13 mai 1997, RJS8-9/97, №965 : « Licenciement pour motif économique, mais dépourvue de cause réelle et sérieuse, allocation d'une seul indemnité réparant à la fois le préjudice résultant de l'absence de cause réelle et sérieuse et qui résulte du non – respect de la priorité de réembauchage (SOC.3 Fév. 1989, RJS 3/98, №299), voir aussi cass.soc, 16 déc. 1997, RJS01/98, №80.

أ-**تبليغ مقررات التسريح**: يقوم المستخدم وجوبا بتبليغ مقرر التسريح لكل عامل معني بذلك، سواء كان التسريح فرديا أو جماعيا، وذلك بموجب رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام،[1] فإذا تعلق الأمر بتسريح فردي أو جماعي لأقل من 10 عمال خلال فترة 30 يوما فلا يمكن تبليغ مقرر التسريح إلاّ بعد انقضاء 07 أيام تبدأ من يوم المحادثة مع العامل وتمدد هذه المهلة إلى 15 يوما في حالة التسريح الفردي لأحد ممثلي العمّال.[2]

أمّا إذا تعلق الأمر بتسريح جماعي لعشر عمال أو أكثر خلال فترة 30 يوما فإن المستخدم ملزم باحترام مهلة الانتظار والتي تبدأ من تاريخ تبليغ مشروع التسريح إلى المدير الجهوي للعمل والتشغيل،[3] وتختلف هذه المدة باختلاف عدد العمّال المسرّحين، إذ لا يمكن للمستخدم تبليغ رسائل التسريح إلا بعد مرور:

- 30 يوما عندما يكون عدد المسرّحين أقل من 100 عامل،
- 45 يوما إذا كان عدد المعنيين بالتسريح يساوي 100 عامل و يقل عن 250 عامل،
- 60 يوما إذا كان عدد المعنيين بالتسريح يساوي أو يفوق 250 عاملا،

ويمكن أن تنص الاتفاقية أو الاتفاقية الجماعية على آجال مخالفة إذا كانت أصلح للعامل.[4]

و يجب أن تكون رسالة التسريح مسببة ومتضمنة ما يلي:

- السبب الاقتصادي للتسريح(صعوبات اقتصادية، تحولات تكنولوجية...) وتأثيرها على الوظيفة (إلغاء الوظيفة، أو تغييرها أو تعديل عنصر أساسي في عقد العمل) أي الأسباب المبررة للتسريح وعلاقتها مع الأسباب المكيفة لهذا التسريح.[5]

---

[1] د/ عطا الله أبو حميدة، المرجع السابق، ص 172.

[2] انظر في ذلك نص المادة L1233-15 من قانون العمل الفرنسي التي تنص على:

« Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié pour motif économique, qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou inclus dans un licenciement collectif de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, il lui notifie le licenciement par lettre recommandée avec avis de réception.
Cette lettre ne peut être expédiée moins de sept jours ouvrables à compter de la date prévue de l'entretien préalable de licenciement auquel le salarié a été convoqué.
Ce délai est de quinze jours ouvrables pour le licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement mentionné au 2° de l'article L. 1441-3. »

[3] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO, OP.cit,628

[4] انظر في ذلك: Cammille de BAILLEUL et Dominique JOURDAN, Contrat du travail, du recrutement à la rupture, éditions DALLOZ, Paris, 2008, p.351.

[5] انظر في ذلك: Cas.soc 22 février 2000, RJS 4/2000, №394 ; soc 06 juillet 1999, RJS 8-9/1999, №1042 ; soc 21 octobre 1998, RJS 12/1998 , №1528 voir Jean Pélissier , Alain Supiot et Antoine jeammaud , op.cit., p.629.

- أن تنص على أولوية إعادة التشغيل المنصوص عليها في المادتين L1233-45 و L1233-42 من قانون العمل الفرنسي ،
- أن تنص على الحق في الاستفادة من عطلة إعادة التصنيف إذا كانت المؤسسة أو المجمع الذي تنتمي إليه المؤسسة يشغل 100 عامل على الأقل.[1]

أمّا المشرّع الجزائري فقد اكتفى بإلزام المستخدم بإعداد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل، من خلال نص المادة 16 من المرسوم التشريعي 94-09، ولم يخض في تفاصيل العملية لا من حيث محتوى مقرر التسريح ولا من حيث كيفية تبليغه ولا من حيث آجال التبليغ، ممّا يشكّل فراغا قانونيا ينبغي تداركه حماية للطرف الضعيف في العلاقة وهو العامل، ويتعين تدارك هذا الفراغ بالنصّ على وجوبية تبليغ مقررات التسريح للعمال المعنيين بذلك، وهذا بصفة فردية مع ذكر وسيلة التبليغ*، لا الاكتفاء بالنص على إعداد مقررات الإنهاء كما ورد في المادة 16 من المرسوم التشريعي 94-09 المذكور آنفا.

ومنه يتعين النصّ على ضرورة تسبيب مقرر التسريح تسبيبا كافيا وتضمينه للحقوق الناجمة عن التسريح تسهيلا لمهمة القاضي في بسط رقابته على مدى شرعية التسريح وتقريره لتعويض عادل للعامل المسرح في حالة الإخلال بهذه الحقوق.

ب – احترام مهلة الإخطار: يجب على الطرف الراغب في إنهاء عقد العمل أن يخطر الطرف الآخر، وذلك قبل حصوله بمدة كافية، تفاديا لأية مفاجأة قد تسبب أضرارا جسيمة للطرف الذي لا يرغب في الإنهاء، ولهذا حرص المشرّع على إيجاد وسيلة تحدّ من الأثر الضار لتلك المفاجأة، فأوجب على من يرغب في الإنهاء أن يمهل الطرف الآخر فترة من الزمن تمتد من الإخطار بالإنهاء إلى الإنهاء فعلا وتسمى هذه الفترة بمهلة الإخطار.[2]

ولا يمكن تصور مهلة الإخطار إلاّ في حالة إنهاء العقد بإرادة منفردة، كما في التسريح الاقتصادي، الاستقالة والإحالة على التقاعد،[3] وقد شرّعت مهلة الإخطار من جهة لتمكين العامل

---

[1] انظر في ذلك : Cammille de BAILLEUL et Dominique JOURDAN, op.cit., p.351.

* يستحسن ذكر وسيلة التبليغ كما نص عليها المشرّع الفرنسي في المادة L1233-15 من قانون العمل، إلا أنه في حالة عدم ذكر وسيلة التبليغ يمكن إعمال القواعد العامة للتبليغ المنصوص عليها في القانون المدني.

[2] د/عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل وفقا لأحكام القانون 12 لسنة 2003 و القرارات الوزارية الجديدة المنفذة له ، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 398.

[3] انظر في ذلك : Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO, OP.cit,P.655.

من البحث عن عمل جديد يكون موردا لرزقه بدلا من العمل الذي قرر المستخدم إنهاءه، ومن جهة أخرى لتمكين المستخدم من البحث عن عامل جديد يحل محل العامل الذي أخطره بالإنهاء.[1]

وتجد مهلة الإخطار أساسا لها في القانون والأعراف والاتفاقيات الجماعية وعقد العمل، وتختلف مدتها حسب طبيعة المهنة والفئة المهنية التي ينتمي إليها العامل، وقد كان يتحكم فيها أصحاب العمل كيفما شاؤوا، سواء بتخفيضها أو إلغائها، ثم خضعت للاتفاقيات الجماعية التي نظمتها وحدّدت مدتها حسب حاجات كل مهنة وحسب كل فئة عمالية، وبقي المجال متروكا للعرف والاتفاقيات الجماعية إلى غاية 19 فيفري 1958 تاريخ تأسيس القانون لمهلة الإخطار وتعميمها، وقد حدّد المشرّع الفرنسي مدتها الدنيا وفقا لهذا القانون بشهر واحد، وبموجب الأمر المؤرخ في 15جويلية 1967 أصبحت المدة الدنيا للإخطار شهرين بالنسبة للعمال الذين لهم أقدمية تساوي أو تزيد عن سنتين عمل بالمؤسسة،[2]وجعل الالتزام بالإخطار وبمدته أمرا متعلقا بالنظام العام لا يجوز الاتفاق على الإعفاء منه أو تخفيض مدته، غير أنّه يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة أو إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها أو بعضها في حالة إنهاء العقد من جانب العامل تطبيقا للشرط الأفضل كصورة من صور حماية العامل.[3]

وقد نصّت المادة 115 من قانون العمل المصري على ذلك بقولها:" لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة، ويجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها أو بعضها في حالة إنهاء العقد من جانب العامل."

أمّا المادة 111 من قانون العمل المصري فقد حددت مهلة الإخطار بشهرين إذا كانت أقدمية العامل أقل من 10 سنوات، و 03 أشهر إذا زادت أقدمية العامل بالمؤسسة عن 10سنوات.[4]

أمّا المشرّع الفرنسي فقد نصّ على مهلة الإخطار من خلال المادة L1234-1 من قانون العمل التي حددت هذه المدة حسب أقدمية العامل، فإذا كانت الأقدمية لدى المستخدم نفسه أقل

---

[1] د/عبد الله مبروك النجار، المرجع السابق، ص399.

[2] د/ عطا الله أبو حميدة، المرجع السابق، ص 174 ، وانظر كذلك:
Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO, OP.cit,655 .

[3] د/ صلاح محمد أحمد، مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور حماية العامل في قانون العمل، دار الكتاب القانونية ، القاهرة، 2007 ،ص91.

[4] د/ محمد شريف عبد الرحمان أحمد عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 374.

من 06 أشهر فإنّ مهلة الإخطار يحددها القانون، الاتفاقات، الاتفاقيات الجماعية للعمل، وفي حالة عدم وجودها تحدد الأعراف المطبقة على المهنة، أمّا إذا كانت الأقدمية أكبر من 06 أشهر وأقل من سنتين فإنّ مهلة الإخطار تكون شهرا واحدا، وتكون شهرين عندما تتجاوز أقدمية العامل لدى المستخدم نفسه سنتين.

غير أنّه لا يتم تطبيق هذه القواعد إلاّ إذا كان القانون أو الاتفاقية أو الاتفاقية الجماعية أو عقد العمل أو الأعراف لا تنص على مهلة الإخطار ولا على شروط الأقدمية في العمل الأكثر نفعا للعامل.[1]

وتضيف المادة L1234-2 من قانون العمل الفرنسي بأنّه يقع باطلا كل اتفاق أو عقد يحدّد مهلة الإخطار لمدة أقل من المدة المنصوص عليها آنفا في المادة L1234-1، أو يحدّد شروطا للأقدمية تفوق تلك المنصوص عليها في المادة L1234-1.

أمّا المشرّع الجزائري فقد تطرق لحق العامل في مهلة الإخطار من خلال المادة 41 من الأمر 75-31 الملغى و حدد الحد الأدنى لتلك المدة.[2]

كما نصّ على مهلة الإخطار قانون علاقات العمل 90-11 من خلال المادتين 73-5 و73-6، حيث نصّت المادة 73-5 على :" يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيما الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية"، في حين نصّت المادة 73-6 على أنّ:" للعامل المسرّح الحق طوال مدة العطلة في ساعتين كل يوم قابلتين للجمع ومأجورتين حتى يتمكن من البحث على منصب عمل آخر...".

---

[1] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO, OP.cit,655.، وانظر كذلك أحكام المادة L1234-1 من قانون العمل الفرنسي.

[2] تنص المادة 41 من الأمر 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى على :" إن التسريح ينشئ الحق للعامل في مهلة الإخطار ما عدا حالة الخطأ الجسيم، ويتعين الحد الأدنى لتلك المهلة كما يلي:

- شهر واحد للعمال اليدويين والمتخصصين والمؤهلين،
- شهران للأعوان الماهرين،
- ثلاثة أشهر للإطارات المتوسطة أو العليا.

ويحق للعامل المسرح الاستفادة من ساعتين يومين خلال مدة مهلة الإخطار وهي قابلة للجمع ومدفوعة الأجر وذلك ليمكنه البحث عن استخدام آخر، ويجوز لصاحب العمل وفاء التزامه بأن يؤدي مهلة الإخطار عن طريق دفعه للعامل المسرح مبلغا معادلا لكامل الأجرة التي يمكن أن يقبضها خلال نفس الوقت، وأن توقف المؤسسة عدا حالة القوة القاهرة لا يعفي صاحب العمل من مراعاة مهلة الإخطار."

ومن خلال ما ورد في هذه المادة يتضح أنّ المشرّع قد أطلق على مهلة الإخطار اسم مهلة العطلة، **وتبدو حسب وجهة نظرنا** أنّها تسمية خاطئة، لأنّ العامل يظل في منصب عمله، ولا يثبت له الحق إلاّ في ساعتي عمل أسبوعيا للبحث عن عمل جديد، ويمكن للهيئة المستخدمة أن تفي بالالتزام وذلك بدفعها مبلغا مساويا للأجرة الكلية التي يكون قد تقاضاها طوال المدة نفسها.

كما يتضح أنّ المادة 41 من الأمر 75-31 الملغى أبلغ وأوضح من المادتين 73-5 و 73-6 من قانون 90-11 المضافتين بالقانون 91-29 لكونها قد سمّت الأمور بمسمياتها وأطلقت على المهلة التي يستفيد منها العامل للبحث عن العمل اسم مهلة الإخطار، كما أنّ الأمر 75-31 قد حدّد مدة هذه المهلة بالنسبة لمختلف الفئات العمّالية، في حين ترك القانون 91-29 أمر تحديدها للاتفاقات والاتفاقيات الجماعية.

وما يمكن ملاحظته حول مدى إلزامية التقيد بهذه المهلة أنّ جميع القوانين سواء الوطنية أو الأجنبية، الملغاة منها أو السارية المفعول تجمع كلها على أنّ المستخدم ملزم بالإخطار قبل تسريحه للعامل، وباحترام هذه المدة كما وردت في القانون أو في الاتفاقيات الجماعية، وأنّ كل اتفاق بالإعفاء منها أو تقليصها يقع باطلا وينجرّ عنه في القانون المصري التعويض عن مدة هذه المهلة أو الجزء المتبقي منها مع اعتبارها مدة عمل تحسب ضمن أقدمية العامل، ويستمر صاحب العمل في تحمل التزاماته خلال هذه المدة.[1]

أمّا المشرّع الجزائري فلم ينصّ صراحة على جزاء الإخلال بمهلة الإخطار، غير أن عدم احترامها من طرف المستخدم في غياب خطأ من العامل أو قوة قاهرة يعتبر تعسفا يترتب عليه التعويض عن مهلة الإخطار وعن الضرر اللاحق بالعامل المسرّح.[2]

2-تمكين العامل من الوثائق الإدارية المنصوص عليها قانونا: يتعين على المستخدم تمكين العامل المسرّح من شهادة العمل التي تثبت قيام علاقة العمل وانتهائها، إضافة إلى تقديم وثيقة لمصالح التأمين على البطالة تثبت وضعية العامل المهنية والمالية.

أ-حق العامل في الحصول على شهادة عمل: يلتزم المستخدم عند انتهاء عقد العمل بتسليمه للعامل شهادة عمل تثبت علاقة العمل القائمة بين الطرفين، وهذا ما نصّت عليه المادة L1234-19 من قانون العمل الفرنسي، أمّا المادة 1/67 من قانون 90-11 الجزائري فقد نصّت على هذا الالتزام

---

[1] د/عبدالله مبروك النجار، المرجع السابق، ص 401.

[2] د/عطا الله أبو حميدة، المرجع السابق، ص 176.

بقولها:" يسلّم للعامل عند انتهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها."

وعليه فإنّ المستخدم ملزم بتقديم شهادة عمل لكل عامل انتهى عقد عمله بغض النظر عن سبب الإنهاء.

وحسب المادة D1234-6 من قانون العمل الفرنسي فإنّ هذه الشهادة يجب أن تبيّن تاريخ التوظيف وتاريخ انتهاء علاقة العمل، طبيعة الوظيفة والمناصب التي شغلها العامل والفترات المناسبة لها،[1] ولا يمكن للمستخدم أن يضمّن شهادة العمل غير المعلومات المنصوص عليها قانونا في المادة D1234-6 من قانون العمل الفرنسي، كإدراج شرط عدم المنافسة إلاّ إذا رضي العامل بذلك، ولهذه الشهادة أثر قانوني هام، إذ تبرئ ذمة العامل من أي التزام، غير أنّها لا تعني أنّه معفى من احترام مهلة الإخطار، وفي حالة شغل العامل لمناصب ذات طبيعة مختلفة يجب أن تتضمن شهادة العمل بدقة هذه المناصب والفترات المناسبة لها.[2]

أمّا إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة فإنّ المستخدم السابق يلزم المستخدم اللاحق بأن يحرّر للعامل شهادة عمل تتضمن الأقدمية الكاملة، وفي حالة تحويل العامل من وظيفة إلى أخرى في المؤسسة ذاتها يتم تحرير شهادة عمل واحدة تمنح له عند مغادرة المؤسسة، أمّا إذا اشتغل العامل في عدة مؤسسات فلا يمكنه أن يفرض على المستخدم الأخير بأن يحرّر له شهادة تتضمن فترات عمله لدى المؤسسات الأخرى.[3]

ويتعين على العامل أن يطلب هذه الشهادة من المستخدم لأنّها تعتبر دينا والدين مطلوب وليس محمول،[4] أمّا إذا رفض المستخدم تسليمها للعامل فبإمكان هذا الأخير اللجوء إلى مكاتب المصالحة ثم إلى المحاكم العمّالية لإجبار المستخدم بتقديم هذه الشهادة تحت طائلة الغرامة التهديدية (التهديد المالي)، ويصبح الالتزام بتقديم شهادة العمل بعد الحكم على المستخدم دينا محمولا.[5]

---

[1] انظر في ذلك: « La nature de l’emploi occupé doit être indiquée avec une précision suffisante correspondant aux fonction qu’exerçait réellement le salarié (soc 8 oct 1992, semaine sociale Lamy , № 621.

[2] انظر في ذلك: Soc.12 Juin 1981, Bul.civ.v, №534.

[3] انظر في ذلك: Soc07 février 1989, CSB1989, 59 أورده : Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO, OP.cit.P,684.

[4] الالتزام بتسليم شهادة العمل دين في ذمة المستخدم والدين مطلوب وليس محمول « Le certificat de travail est quérable et non portable ».

[5] انظر في ذلك: Cass.soc.12 novembre 2002, RJS2/03, № 186 ; cass.soc.17 janvier 1995, RJS4/95, № 416.

وتكريسا للحماية القانونية للعامل نصّت المادة 2/21 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أن يكون الحكم ابتدائيا نهائيا عندما تتعلق الدعوى بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي ضمانا لسرعة تحصيل هذه الحقوق وتفاديا لإطالة النزاع.

أمّا المشرّع المصري فقد فرض على صاحب العمل بأن يعطي للعامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناء على طلبه شهادة تبيّن تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها ونوع العمل الذي كان يؤديه والمزايا التي كان يحصل عليها[1]، ويجوز -بناء على طلب العامل- أن تتضمن شهادة العمل مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل،[2] حتى يستعين بها في الحصول على عمل جديد باعتبارها من السوابق الحسنة له والتي تدل على مكانته في مجال تخصصه.[3]

وحرصا من المشرّع على حماية العامل المسرّح وتسهيلا له على سرعة إعادة اندماجه في عالم الشغل ألزم صاحب العمل بتقديم شهادة العمل مجانا ورتّب على مخالفة الأحكام المتعلقة بها غرامة مالية لا تقل عن 200 جنيه و لا تزيد عن 500 جنيه مصري، وتتعدد الغرامة بتعدد العمّال الذين وقعت عليهم المخالفة وتضاعف في حالة العود.[4]

ومن خلال ما سبق ذكره يتضح أن حق العامل في الحصول على شهادة العمل بعد انتهاء عقده حق مكرّس قانونا، ويترتب على مخالفته إلزام المستخدم بتسليمها تحت طائلة التهديد المالي في القانون الجزائري والفرنسي وتحت طائلة الغرامة في القانون المصري.

ب- حق العامل في الحصول على الوثيقة الموجهة لمصالح التأمين: من الالتزامات التي تقع على عاتق المستخدم تقديم شهادة عمل للعامل الذي انتهى عقد عمله، إضافة إلى تمكينه من الوثيقة الموجهة لمصالح التأمين عن البطالة، والتي تبيّن المدة التي قضاها العامل في عمله، والأجر المدفوع له، وسبب إنهاء عقد العمل (استقالة، تسريح اقتصادي، تسريح لسبب شخصي...)، غير أنّه يجب على المستخدم ألاّ يدقق في أسباب التسريح إذا كان الإنهاء لأسباب شخصية.[5]

---

[1] انظر نص المادة 1/130 من قانون العمل المصري.

[2] انظر نص المادة 2/130 من قانون العمل المصري.

[3] د/ عبد الله مبروك النجار، المرجع السابق، ص 424.

[4] انظر نص المادة 250 من قانون العمل المصري.

[5] انظر في ذلك: Cass.soc 08 octobre 1992, RJS11/92, №1256 .

وتُعدّ هذه الوثيقة دليل إثبات عدم مديونية المستخدم، غير أنّها لا تنشئ له حقوقا، وفي حالة مخالفة المستخدم لهذا الالتزام وذلك بعدم تقديم هذه الوثيقة أو تقديمها مع عدم صحة محتوياتها أو إذا لم يتلق العامل منحة التأمين عن البطالة بسبب خطأ وارد في هذه الوثيقة يمكنه المطالبة بالتعويض عن الضرر.[1]

كما يتعرض المستخدم الذي لا يحترم إجراءات إصدار وتقديم هذه الوثيقة للعقوبة المقررة لمخالفة من الدرجة الخامسة.[2]

ثانيا: حق العامل في تسوية وضعيته المالية: يتمتع العامل المسرح لأسباب اقتصادية بعدة حقوق ذات طابع مالي يتصدرها التعويض القانوني عن التسريح إذا كان بإرادة المستخدم، كما يمكن تعويض العامل اتفاقيا إذا كان التسريح بإرادة الطرفين، ويضاف إلى هذين التعويضين التزام المستخدم بإفادة العامل المسرح بتعويض عن الإخطار والعطلة المدفوعة الأجر.

1- حق العامل في الحصول على تعويض قانوني: يقصد بالتعويض القانوني ذلك المبلغ المالي المنصوص عليه قانونا، والذي يستحقه العامل المسرّح لأسباب اقتصادية جبرا للضرر الذي لحقه نتيجة لإنهاء عقد عمله.[3]

وقد اختلفت التشريعات العمّالية في تسميته، فمنهم من أطلق عليه مصطلح مكافأة نهاية الخدمة أو مكافأة مدة الخدمة ومنهم من سمّاه تعويض الإنهاء، غير أنّهم يتفقون جميعا بأنّه ذلك النظام القانوني الذي يفرض على صاحب العمل الالتزام بأداء نقدي جزافي تشكّل مدة الخدمة عنصرا أساسيا لتقدير قيمته في حالة إنهائه لعلاقة العمل لسبب لا يرجع لخطأ العامل.[4]

وقد نصّت المادة 12 من الاتفاقية الدولية رقم 157 التي أقرّها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 22 جوان 1982 على أنّ :" للعامل الذي أنهيت خدمته الحق في:

- إما في تعويض نهاية الخدمة أو أداءات أخرى مماثلة تتحدد قيمتها بالنظر إلى مدة الخدمة ومستوى الأجر، ويلتزم صاحب العمل بأدائها مباشرة أو من خلال صندوق يتم تمويله عن طريق الاشتراكات التي تفرض على أصحاب الأعمال،

---

[1] انظر في ذلك: Cass.soc 19 mai 1998, RJS07/98, №865

[2] انظر في ذلك: المادة R5429-1 من قانون العمل الفرنسي.

[3] د/عطا الله أبو حميدة، المرجع السابق، ص 231.

[4] د/ أمال طه عبد الغني رزق، المرجع السابق، ص 294.

- وإمّا في إعانات التأمين ضد البطالة، أو مساعدات للعاطلين، أو الأشكال الأخرى للضمان الاجتماعي مثل إعانات الشيخوخة أو العجز،
- وإمّا في قيمة مركبة من هذه التعويضات والإعانات.".

ومن خلال ما ورد في هذه الاتفاقية نستنتج أنّ للعامل الحق في الحصول على تعويض مكافأة الخدمة أو إعانة بطالة أو الجمع بينهما.

أمّا في القانون الفرنسي فقد استحدث أمر 23 جويلية 1967 الحد الأدنى القانوني للتعويض عن التسريح يستفيد منه العمّال الذين أمضوا في عملهم سنتين متصلتين، ثم تلاه إصلاح 1973 الذي رفع قيمة الحد الأدنى للتعويض، أما قانون 17 جانفي 2002 فقد جعل قيمة التعويض عن التسريح لسبب اقتصادي تختلف عن التعويض لسبب شخصي، إلى أن صدر قانون 25 جوان 2008 المتعلق بتحديث سوق العمل، حيث ألغى هذه التفرقة وحدّد شروط الاستفادة من قيمة التعويض وهي:
- ارتباط العامل بالمؤسسة بموجب عقد غير محدد المدة، وأن تكون له أقدمية معينة في المؤسسة،[1]
- أن يتم الإنهاء بإرادة صاحب العمل لا بإرادة العامل، إذ لا تعويض للعامل المستقيل ولا للعامل المرتكب لخطأ جسيم، ولا تعويض أيضا في حالة القوة القاهرة.[2]

وقد حدّد المشرّع الفرنسي مبلغ التعويض بما لا يقل عن 5/1 الأجر الشهري عن كل سنة عمل في حدود 10سنوات عمل، يضاف إليها 15/2 الأجر الشهري عن كل سنة عمل تُجاوز 10 سنوات،[3] على أن يتم حساب مبلغ التعويض على أساس معدل الأجر الشهري الخام خلال 12 شهرا قبل إنهاء علاقة العمل،[4]و يمكن أن تحدّد الاتفاقية الجماعية أو عقد العمل شروطا أكثر نفعا للعامل، ففي هذه الحالة تطبق الشروط الاتفاقية الأصلح للعامل.

---

[1] حددت هذه الأقدمية بمقتضى القوانين السابقة بسنتين متصلتين غير متقطعتين، وبموجب قانون تحديث سوق العمل الصادر في 25 جوان 2008 أصبحت سنة واحدة غير متقطعة ، انظر في ذلك المادة 9-L1234 من قانون العمل الفرنسي.

[2] انظر في ذلك: Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO, OP.cit.P672.

[3] انظر في ذلك المادة 2-R1234 من قانون العمل الفرنسي التي تنص على: « L'indemnité de licenciement ne peut : être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté ; auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté. »

[4] **انظر في ذلك المادة R1234-4 من قانون العمل الفرنسي:**

« Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :
1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;
2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou

أمّا في قانون العمل الجزائري فقد نصّ المرسوم التشريعي 94-09 في مادته 21 على استفادة جميع العمّال المسرّحين المرتبطين بعقد غير محدد المدة من التعويض ما عدا الذين حصلوا على عمل أو أحيلوا على التقاعد أو التقاعد المسبق، وفي هذا الإطار نصّت المادة 22 من المرسوم 94-09 على استفادة العامل المسرح من التعويض النقدي، وحدّدته **بأجر ثلاثة أشهر** يتحمّل دفعها المستخدم عند التسريح، وتحسب هذه التعويضات على أساس معدل الأجر الشهري الخام المتقاضى خلال 12 شهرا قبل إنهاء علاقة العمل، مسايرا بذلك المشرّع الفرنسي.[1]

أمّا المشرّع المصري فقد حدد مكافأة نهاية الخدمة بمقتضى المادة 201 من قانون العمل الجديد بشهر عن كل سنة من الخمس سنوات الأولى وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.[2]

غير أنّ ما يلاحظ على المشرّع المصري أنّه لم يحدد الشروط الواجب توافرها في العامل لاستحقاق مبلغ التعويض عن التسريح لسبب اقتصادي، وأثقل كاهل صاحب العمل بتعويض مبالغ فيه، يترتب عليه عزوف أصحاب العمل عن تطبيق أحكام الإنهاء الاقتصادي واللجوء إلى الفصل التعسفي لأنه سيكون أيسرا له، ثم لماذا يتحمّل صاحب العمل هذا التعويض المبالغ فيه مع انعدام خطئه، خاصة وأنّه أحد ضحايا الأزمة الاقتصادية.[3]

ويبدو أنّ التعويض الممنوح للعامل بمقتضى المادة 201 من قانون العمل المصري مبالغ فيه، وهو يتجاوز المبلغ الذي تمنحه المحاكم في حالة التسريح التعسفي، وبدلا من أن يكون هذا النص محاولة لحماية العامل سيكون سيفا مسلطا عليه، وذلك لأنّه طالما كان صاحب العمل ملتزما بأداء تعويض للعامل في حالة الإنهاء لسبب اقتصادي كما لو كان إنهاء تعسفيا للعقد، فما الذي يدعو صاحب العمل إلى اللجوء إلى الإجراءات الطويلة والمعقدة للتسريح الاقتصادي، وعليه فإنّ اللجوء إلى الفصل التعسفي سيكون أكثر يسرا لصاحب العمل وأقل تكلفة.[4]

---

exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

[1] د/ عطا الله أبو حميدة، المرجع السابق، ص 236.

[2] تنص المادة 201 من قانون العمل المصري على :" ...ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقا للإجراءات المبينة بالمواد 196 إلى 200 من هذا القانون بأن يؤدى للعامل الذي أنهي عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل عن كل سنة من الخمس سنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر و نصف عن كل سنة تجاوز ذلك.".

[3] د/أحمد حسن البرعي ،الوسيط في القانون الاجتماعي، المرجع السابق، ص 867،869.

[4] أورد هذا الرأي الدكتور أحمد حسن البرعي ،الوسيط في القانون الاجتماعي، المرجع السابق، ص 869.

2- حق العامل في الحصول على تعويض اتفاقي: لقد أقرّت القوانين العمّالية حق العامل في الحصول على تعويض عن التسريح الاقتصادي يحدد بمقتضى القانون، وسمحت لأطراف علاقة العمل بالاتفاق على تحديده من خلال الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل الفردي، على أن تكون بشروط أقل حدّة وبمبالغ أكبر ممّا هي مقررة قانونا، أي أن تكون أكثر نفعا للعامل،[1] وتكون البنود الاتفاقية أو العقدية مشروعة إذا كانت تملي قواعد أكثر نفعا للعامل، غير أن هناك فرق بين التعويض الذي تحدده الاتفاقية الجماعية والتعويض الذي يحدده عقد العمل الفردي فيما يخص إمكانية تعديله من طرف القاضي، إذ لا يجوز للقاضي أن يخفض من مبلغ التعويض إذا كان مصدره الاتفاقية الجماعية،[2] في حين يجوز للقاضي أن ينقص من مبلغ التعويض إذا كان مصدره عقد العمل الفردي، وكان هذا التعويض مبالغ فيه، تطبيقا للقواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني، وتحديدا في المادة 1152 من القانون المدني الفرنسي.[3]

3-حق العامل في الحصول على تعويض الإخطار والعطلة المدفوعة الأجر: إذا كان احترام مهلة الإخطار يندرج ضمن حق العامل في تسوية وضعية العامل الإدارية، فإنّ تعويض الإخطار يندرج ضمن حق العامل في تسوية وضعيته المالية، إذ يلتزم المستخدم بتمكين العامل المسرّح من ساعتين يوميا مدفوعة الأجر خلال مهلة الإخطار المحددة قانونا، ويمكن للمستخدم أن يتحرّر من هذا الالتزام من خلال دفع المبلغ الكامل الذي سيقبضه العامل خلال هذه المدة، ويضاف إلى تعويض مهلة الإخطار تعويض آخر بعنوان العطلة المدفوعة الأجر، إذ يلتزم المستخدم عند تسريحه للعامل بتمكينه من تعويض عن العطلة المدفوعة الأجر، ويثبت هذا الحق لكل العمّال الذين يكونون محل تقليص، سواء أحيلوا على نظام تأمين البطالة أو أحيلوا على التقاعد أو التقاعد المسبق أو استفادوا من منصب عمل جديد.[4]

---

[1] انظر في ذلك: Jean PELISSIER, Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO, op.cit., p.674.

[2] انظر في ذلك Cass.soc 14 Mai 1987, Bull,Civ,v, №230.، وانظر كذلك د/ عطا الله أبو حميدة، المرجع السابق، ص 242.

[3] يقابل المادة 1152 من القانون المدني الفرنسي المواد من 183 إلى 187 من القانون المدني الجزائري.

[4] انظر في ذلك نص المادة 21 من المرسوم التشريعي 94-09 التي تنص على " لا يستفيد الأجراء الذين يجب إنهاء علاقة عملهم في إطار تقليص عدد العمّال والذين يستفيدون كتعويض عن ذلك إما من شغل أو من إحالة على التقاعد أو التقاعد المسبق، من أي تعويض غير ما يستحقونه في باب الحقوق في العطلة المدفوعة الأجر.

المطلب الثاني

حق العامل في الحصول على دخل بديل

عن طريق نظام التأمين عن البطالة

أدى التسريح الاقتصادي إلى تعطيل الفئة النشطة وارتفاع معدل البطالة في صفوفها، وسعيا لحماية العمّال المسرّحين من شبح البطالة والفقر الناتجين عن فقدان الدخل، بادرت العديد من التشريعات العمّالية إلى استحداث نظام التأمين عن البطالة، والذي من شأنه أن يكفل دخلا بديلا لهؤلاء العمّال المسرّحين ولو بشكل مؤقت، وقد حدّد القانون شروطا لاستحقاق هذا الدخل وأوكلت مهمّة إدارة نظام التأمين عن البطالة وتسييره إلى صندوق مستقل يسمى صندوق التأمين عن البطالة،[1] الذي يشكّل إحدى الآليات القانونية لتنظيم سوق العمل واستحداث نشاطات لمصلحة العمّال.

وعليه سنتطرق لمفهوم نظام التأمين عن البطالة في فرع أول، ثم أحكام تعويض البطالة في فرع ثان، لنتطرق لدور صندوق التأمين عن البطالة في تنظيم سوق العمل واستحداث نشاطات لمصلحة العمّال في فرع ثالث.

الفرع الأول

مفهوم نظام التأمين عن البطالة

لم يعرف نظام التأمين عن البطالة في الجزائر إلاّ سنة 1994، وذلك بصدور المرسوم التشريعي 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، والمرسوم التشريعي 94-11 الذي ينشئ التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية لأسباب اقتصادية، ويؤسس -هذا المرسوم- صندوقا مهمته التكفل بهذه الفئة يسمّى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

أمّا في فرنسا فقد بدأت الحماية من خطر البطالة مع بداية القرن الماضي من خلال الصناديق التأمينية الخاصة التي تكوّنت في كنف المنظمات المهنية والنقابية، واقتصر دور الدولة على دعمها ماليا، إذ لم تتدخل في تسييرها إلاّ في 11 أكتوبر 1944 منشئة بذلك نظاما قانونيا للمساعدات العامة لمواجهة خطر البطالة، وفي 31 ديسمبر 1957 أسفرت جهود المنظمات النقابية ومنظمات

---

[1] انظر المادة 30 من المرسوم التشريعي 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994.

أرباب العمل عن إقامة نظام قانوني ضد خطر البطالة يرتكز على الفكرة التأمينية ليشمل كل من يعمل في القطاعين الصناعي والتجاري.[1]

غير أنّ مفهوم التأمين عن البطالة ظل مصطلحا غامضا وظل تطبيقه متباينا من تشريع لآخر، لذلك يتعيّن تبيان مفهومه بشيء من التفصيل من خلال تعريفه ومجال تطبيقه وتسيير صندوق البطالة وتمويله.

أولا: تعريف نظام التأمين عن البطالة: إذا كانت البطالة هي توقف غير إرادي عن العمل لمدة زمنية ممتدة لأسباب مرتبطة بالظروف الاقتصادية التي تحكم سوق العمل وغير متعلقة بشخص العامل،[2] فإنّ تأمين البطالة هو نظام عمومي يتكفّل بالعمّال الأجراء الذين يفقدون عملهم لأسباب اقتصادية،[3] وهو نظام تأمين اجتماعي يهدف إلى حماية العمّال الذين يفقدون دخلهم بصفة غير إرادية،[4] علما أنّ نظام تأمين البطالة لا يعالج مشكلة البطالة ذاتها، وإنّما يهدف إلى تخفيف الآثار التي تترتب عن التعطل دون إيجاد علاج له،[5] ويعكس نظام التأمين عن البطالة الحماية الاجتماعية ضد فقدان الدخل، ويقوم هذا النظام على فكرة تشتيت الأعباء لمواجهة ذلك الخطر عن طريق دخل بديل، وهو صورة من صور التضامن الاجتماعي.[6]

ويكفل نظام التأمين عن البطالة حق كل عامل فقد عمله من الحصول على تعويضات شهرية مقابل ما أداه من اشتراكات أثناء فترة اشتغاله، أي أنّ الحكومة تؤمّن بذلك جزءا من دخل العامل الشهري وقت تعطله عن العمل يعوضه عن راتبه الذي كان يتقاضاه من صاحب العمل، ويكون كافيا لتغطية الحد الأدنى لمعيشة العامل وعائلته لفترة انتقالية حتى يعود إلى العمل، وهي جزء من خدمات الضمان الاجتماعي،[7] وتعطى هذه التعويضات للعمّال الذين فقدوا عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، وبشروط حدّدها القانون.

---

[1] د/ أمال طه عبد الغني رزق، المرجع السابق، ص 323.

[2] محمد حامد الصياد، ليلى محمد الوزيري، المرجع السابق، ص 6.

[3] انظر التعريف على الموقع الالكتروني: Définitions gratuites droit du travail, éditions-tissot.fr

[4] انظر التعريف في الموسوعة الحرة المتوفر على الموقع الالكتروني: wikipedia.org

[5] د/ فاطمة محمد الرزاز، الوجيز في شرح قانون العمل و التأمينات الاجتماعية، دار القلم للطباعة، القاهرة، 2004، ص 429.

[6] د/ أمال طه عبد الغني رزق، المرجع السابق، ص 321.

[7] انظر تعويضات البطالة على الموقع الالكتروني ويكيبيديا الموسوعة الحرة AR.wikipedia.org .

ثانيا: نطاق تطبيق نظام التأمين عن البطالة: يطبق هذا النظام في الجزائر على جميع الأجراء المنتمين إلى القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية ولأسباب اقتصادية، إمّا في إطار التقليص من عدد العمّال أو إنهاء نشاط المستخدم،[1] ويستثنى من الاستفادة من هذا النظام الأجراء الذين هم في انقطاع مؤقت عن العمل بسبب البطالة التقنية أو البطالة بسبب العوامل المناخية، أو في انقطاع مؤقت أو دائم بسبب عجز العامل أو حادث أو كارثة طبيعية.[2]

كما يستثنى من مجال تطبيق هذا المرسوم (94-11):[3]

-الأجراء الذين بلغوا السن القانونية التي تسمح لهم بالإحالة على التقاعد،

-الأجراء الذين تتوفر فيهم الشروط الضرورية للحصول على حقوق معاش التقاعد المسبق،

-الأجراء ذوو عقد العمل المحدد المدة،

- العمّال الموسميون أو العاملون في البيت والعاملون لحسابهم الخاص أو ذوو عـدة مستخـدمين أو الذين فقدوا عملهم بسبب نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة أو ذهاب إرادي.

وقد نصّت المادة 02 من الاتفاقية الدولية رقم 44 لسنة 1934 بضمان تعويضات أو إعانات للعاطلين رغم إرادتهم على نطاق التطبيق الذي اقتصر على الأشخاص الذين يستخدمون عادة مقابل أجور أو رواتب، وسمحت لكل دولة عضو أن تستثنى في قوانينها أو لوائحها الوطنية الفئات التالية أو بعضها:[4]

- المستخدمون في خدمة المنازل، - العاملون في منازلهم،

-العمّال المستخدمون بشكل دائم في خدمة الحكومة أو سلطة محلية أو مرفق عام،

- العمّال غير اليدويين ممّن ترى السلطة المختصة أنّ إيراداتهم مرتفعة تسمح لهم بتأمين أنفسهم من أخطار البطالة، - العمّال الشباب دون سن التشغيل،

-العمّال الذين تجاوزوا سنّا مقررة ويتقاضون معاش تقاعد أو شيخوخة،

- الأشخاص الذين لا يعملون إلاّ بشكل عارض أو ثانوي، - أفراد أسرة صاحب العمل،

---

[1] انظر المادة 02 من المرسوم التشريعي 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية لأسباب اقتصادية.

[2] انظر أحكام المادة 03 من المرسوم التشريعي 94-11 المشار إليه سابقا.

[3] انظر أحكام المادتين 4 و5 من المرسوم التشريعي 94-11 المشار إليه سابقا.

[4] انظر المادة 02 من اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بضمان تعويضات أو إعانات للعاطلين رغم إرادتهم، متوفرة على الموقع الالكتروني: www1umn.edu/ humants/arab/ilo/ilo-co44.pdf.

– فئات استثنائية من العمّال لها من الخصائص ما يجعل من غير الضروري أو غير العملي تطبيق أحكام هذه الاتفاقية عليهم.

الفرع الثاني
أحكام تعويض البطالة

يستفيد العامل المسرّح تسريحا اقتصاديا من نظام التأمين عن البطالة، والذي يكون في شكل تعويضات تدفع له وفقا لشروط حددها القانون والاتفاقيات الدولية،[1] وتحدّد قيمة التعويض ومدته وفقا للتشريعات الداخلية، على ألاّ تقل عمّا هو منصوص عليه في المادتين 43و44 من الاتفاقية العربية رقم 03 لسنة 1971 المتعلقة بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية.

كما حدّدت القوانين الداخلية والاتفاقيات الدولية حالات خفض قيمة التعويض وحالات إيقافه وكذا حالات إسقاطه، وعليه سنتطرق لهذه الأحكام المتعلقة بتعويض البطالة بدءا بشروط الاستفادة من تعويض البطالة ثم قيمة التعويض ومدته وننهي الحديث عن أحكام تعويض البطالة بحالات سقوط الحق في التعويض.

أولا: شروط استحقاق تعويض البطالة: للاستفادة من نظام تعويض البطالة يجب أن تتوفر في العامل المسرّح مجموعة من الشروط منها ما يصنف ضمن الشروط العامة ومنها ما يصنف ضمن الشروط الخاصة، ونظرا لتداخل هذه الشروط سنكتفي بذكرها دون الأخذ بهذا التصنيف الفقهي.

1– أن يكون التعطل خارجا عن إرادة العامل: هذا الشرط يقتضيه ويمليه تعريف البطالة بأنّها توقف غير إرادي عن العمل ولأسباب خارجة عن إرادة العامل،[2] وعليه فإنّ العامل المستقيل بمحض إرادته طوعا واختيارا يكون غير مستحق لتعويض البطالة، أمّا الاستقالة الاضطرارية بسبب المعاملة الجائرة من صاحب العمل فلا تعد استقالة، بل هي فصل تعسفي تعطي الحق للعامل في التعويض عن التسريح التعسفي إضافة إلى الاستفادة من تعويض البطالة.[3]

---

[1] تحدد الاتفاقية الدولية للعمل رقم 44 لسنة 1934 في مادتها الرابعة الشروط الواجب توافرها في العامل حتى يستفيد من تعويض البطالة.

[2] محمد حامد الصياد، ليلى محمد الوزيري، المرجع السابق، ص 15.

[3] د/ إسماعيل فهيم محمد الخشن، المرجع السابق، ص 147.

ويضيف التشريع الجزائري في هذا الصدد أن يكون العامل قد فقد منصب عمـــله لأسباب لا إرادية ولأسباب اقتصادية وذلك حسب الحالات التالية:[1]

أ-حالة تقليص عدد العمّال: وهو ما نصّت عليه المادة 69 من قانون علاقات العمل 90-11 والمادة 1و2 من المرسوم التشريعي 94-11.

ب- حالة إنهاء نشاط المستخدم: وهو ما نصّت عليه المادة 6/66 من قانون علاقات العمل 90-11 والمادة 1و2 من المرسوم التشريعي 94-11، ويكون الحل أو الإنهاء نتيجة لإفلاس صاحب العـــمل أو صدور قرار قضائي بالحل.

ج- حالة البطالة التقنية: لم يتطرق تشريع العمل الجزائري ولا المراسيم التشريعية اللاحقة لهذه الحالة وإنّما تضمّنها المنشور الوزاري الصادر عن وزير العمل والضمان الاجتماعي، إذ يحق للعمال -الذين يتوقفون عن العمل بسبب بطالة تقنية قبل حلّ أو توقيف نشاط المؤسسة- الاستفادة من التأمين عن البطالة إذا ما برروا دفع اشتراك ستة أشهر على الأقل قبل حصول هذا الوضع.[2]

2- أن يكون العامل المسرّح في حالة بحث جدي ودؤوب عن العمل: يجب أن تكون لدى العامل رغبة جدية في العمل، وتتضح تلك الرغبة من خلال البحث الجدي والدؤوب عن العمل،[3]ويعدّ القيد في سجل العاطلين كباحث عن عمل قرينة على تحقق هذا الشرط.[4]

واعتبر القانون الفرنسي البحث الدائم والجدي عن العمل أهم شروط الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة، وذلك عن طريق التسجيل كطالب عمل لدى الجهات المختصة وأضاف قانون العمل الفرنسي شرط السن(أقل من 60 سنة).[5]

أمّا المشرّع الجزائري فقد أورد هذا الشرط في المادة 07 من المرسوم التشريعي 94-11، حيث اشترط أن يكون العامل مسجلا كطالب للعمل لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالتشغيل منذ شهرين على الأقل، وهو ما يترجم سعي العامل للبحث الدائم والدؤوب عن العمل.

---

[1] د/ معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 441.

[2] منشور وزاري صادر عن وزير العمل والضمان الاجتماعي مؤرخ في 1997/05/11 بخصوص البطالة التقنية المقررة قانونا قبل حل أو توقيف جزئي لنشاط المؤسسة، أوردته د/ معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 442.

[3] د/ أمال طه عبد الغني رزق، المرجع السابق، ص 327.

[4] د/ حسن عبد الرحمان قدوس، فقد الدخل كأثر لإنهاء علاقة العمل، المرجع السابق، ص 105.

[5] **انظر في ذلك:** Les conditions d'attribution de l'ARE، **متوفر على الموقع الالكتروني:**Pole-emploi.fr

3- أن يكون العامل أجيرا مرتبطا مع المستخدم بعقد عمل غير محدد المدة: إنّ خدمات التأمين عن البطالة مخصصة للأجراء الذين لديهم عقد عمل غير محدد المدة، أمّا الأجراء ذوي عقود العمل محددة المدة فلا يستفيدون من خدمات التأمين عن البطالة.[1]

4- أن يكون العامل مثبتا في الهيئة المستخدمة قبل تسريحه لسبب اقتصادي: لا يستفيد من هذه الخدمات العمّال الذين هم في فترة تجربة أو العمّال المؤقتون.

5- أن يكون العامل منخرطا في نظام التأمين عن البطالة، وقد سدّد اشتراكاته بانتظام منذ 06 أشهر على الأقل قبل انتهاء علاقة العمل.[2]

أمّا المشرّع الفرنسي فيشترط أن يكون العامل قد سدّد اشتراكا لمدة 122 يوما أو 610 ساعة من العمل خلال 28 شهرا التي تسبق نهاية عقد العمل، بالنسبة للعمال الأقل من 50 سنة، و36 شهرا التي تسبق نهاية عقد العمل بالنسبة للعمال البالغين 50 سنة فأكثر.[3]

6- ألاّ يكون العامل قد رفض عملا اقترح عليه من طرف المستخدم لتفادي تسريحه، أو رفض تكوينا تحويليا قصد شغل منصب مماثل أو أقل منه بشرط أن يوافق عليه العامل.

7- ألاّ يكون مستفيدا من دخل ناتج عن أي نشاط مهني آخر.

8- أن يرد اسمه في قائمة العمّال الذين هم محل تسريح في إطار التقليص من عدد العـــمّال أو إنهاء نشاط صاحب العمل.

9- أن يكون الأجير مقيما بالجزائر.

وهي تقريبا الشروط التي أخذ بها المشرّع الفرنسي، غير أنّه أضاف شرط السن (أكبر من 17 سنة وأقل من 60 سنة)، وأن يكون بصحة بدنية جيدة للقيام بنشاط مهني حتى يمكنه تسجيل نفسه ضمن طالبي العمل.[4]

أمّا المشرّع المصري فقد أضاف شرطا يتعلق بعدم انتهاء خدمة العامل كنتيجة لحكم نهائي في جناية أو جنحة ماسة بالشرف والأمانة أو الآداب العامة.

---

[1] انظر المادة05 من المرسوم التشريعي 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المذكور آنفا.

[2] انظر المادة06 من المرسوم التشريعي 94-11الواردة ضمن شروط تحويل الحقوق.

[3] انظر في ذلك: Les conditions d'attribution de l'ARE،متوفر على الموقع الالكتروني:Pole-emploi.fr

[4] د/ إسماعيل فهيم محمد الخشن، المرجع السابق، ص 161.

ويبدو أنّ هذا الشرط شرط زائد، لكون أنّ نظام التأمين عن البطالة لا يستفيد منه إلاّ من سرّح لأسباب اقتصادية.

ثانيا: قيمة التعويض المستحق ومدته: تذهب بعض التشريعات إلى تحديد قيمة التعويض عن البطالة ومدته بأشكال مختلفة، فمنها من يعتمد شكلا موحدا، حيث يحصل العامل المسرّح على مبلغ محدد سلفا دون تمييز بين عامل وآخر، في حين تحدّد بعض التشريعات الأخرى قيمة التعويض وفقا لسلم الأجور، حيث يكون التعويض بحسب شريحة الأجر الذي كان يحصل عليه العامل قبل تسريحه.[1]

وتحدد التشريعات الاجتماعية المختلفة الحد الأقصى لمدة الاستحقاق، وتتراوح هذه المدة بين 03 أشهر و12 شهرا، غير أنّها تصل في بعض التشريعات كما في التشريع الجزائري إلى 36 شهرا.[2]

وعليه سنتناول قيمة التعويض المستحق عن البطالة في الجزئية الأولى ثم مدة تعويض البطالة في الجزئية الثانية.

1- **قيمة التعويض المستحق في حالة البطالة:** تتفاوت نظم الدول في تحديد أساليب الوفاء وقيمة تعويض البطالة، فهناك بعض الدول تحدّد قوانينها التعويض بقيمة نقدية محددة بعملتها المحلية، غير أنّ أغلبية دول العالم التي تأخذ بنظام التأمين عن البطالة تحدّد في تشريعاتها قيمة هذا التعويض بنسبة مئوية من متوسط الأجر المستحق للمؤمّن عليه.[3]

وقد تكون قيمة التعويض موحدة بالنسبة لجميع المؤمّن عليهم، وقد تتناسب طرديا مع شرائح الأجور، أمّا في التشريع الجزائري فإنّ العامل المسرح لأسباب اقتصادية يتمتع بحماية مؤقتة يضمنها نظام التأمين عن البطالة، حيث يتقاضى تعويضا شهريا يحسب على أساس معدل الأجر الشهري الخام الذي يتقاضاه الأجير المعني طوال 12 شهرا التي تسبق تسريحه على أساس مرجعي يساوي نصف المبلغ المحصّل عليه وذلك بجمع متوسط الأجر الشهري الخام مع الأجر الوطني الأدنى المضمون،[4] على ألاّ يقل عن 75 % من الأجر الوطني المضمون وألاّ يكون أكثر منه بثلاث مرات.[1]

د/ إسماعيل فهيم محمد الخشن، المرجع السابق، ص388 .

[2] انظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي 189/94 المؤرخ في 06 جويلية 1994 والذي يحدد مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة، ج ر، العدد 44.

[3] د/ إسماعيل فهيم محمد الخشن، المرجع السابق، ص 420 .

[4] انظر المادة13من المرسوم التشريعي 94-11المشار إليه سابقا.

إضافة إلى تمتع العامل بالتعويض الشهري عن البطالة، يستفيد أيضا من الأداءات العينية للتأمين عن المرض والتأمين عن الأمومة والمنح العائلية، مع اعتماد فترة التكفل بالنسبة لنظام التأمين عن البطالة كفترة نشاط لدى نظام التقاعد، والاستفادة من رأسمال الوفاة لفائدة ذوي حقوقه عند الاقتضاء.

ويحدد تعويض التأمين عن البطالة – وفقا للتشريع الجزائري- حسب النسب التنازلية الآتية:

100% من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من مدة التكفل،

80% من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من مدة التكفل،

60% من الأجر المرجعي خلال الربع الثالث من مدة التكفل،

50% من الأجر المرجعي خلال الربع الرابع من مدة التكفل.

أمّا في التشريع الفرنسي فإنّ قيمة التعويض تحسب على أساس الأجر الخام الذي كان يتقاضاه العامل قبل فقدانه لعمله (12 شهرا الأخيرة)، ويستفيد العامل المسرّح من عمله من منحة وفقا لإحدى الصيغتين التاليتين الأكثر نفعا للعامل:

1- 40,4 %من الأجر اليومي المرجعي (SJR)+ 11,34 €،

2- 57,4% من الأجر اليومي المرجعي (SJR) على ألاّ يقل مبلغ التعويض الخام عن 27,66 € يوميا ولا يتجاوز 75% من الأجر اليومي[2](SJR).

أمّا القانون المصري فقد قدّر قيمة تعويض البطالة ب 60 % من الأجر الأخير للمؤمن عليه، أي الأجر الذي يتقاضاه العامل قبل انتهاء خدمته والذي سددت على أساسه الاشتراكات.[3]

2- مدة استحقاق تعويض البطالة: كانت قيمة التعويض وفقا للقانون الفرنسي وحسب الاتفاقية الخاصة بالتأمين عن البطالة تحدد على أساس مدة الاشتراك في الضمان الاجتماعي خلال الفترة التي تسبق إنهاء عقد العمل، وبالتالي فإنّ مدة التكفل تكون متغيرة حسب مدة الاشتراك أو الانتساب والفترة المرجعية التي تحسب على أساسها الحقوق، إلاّ أنّ اتفاقية 19 فيفري 2009[1] المتعلقة بتعديل قواعد البطالة قد وحّدت المعايير، إذ يكفي أن يثبت العامل مدة دنيا من العمل وهي:

---

[1] انظر المادة17من المرسوم التشريعي 94-11المشار إليه سابقا.

[2] انظر في ذلك الموقع الالكتروني www.dossier familial.com

[3] د/ السيد عيد نايل، قانون التأمين الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006-2007، ص 323.

– 122 يوما أو 610 ساعة من العمل خلال فترة مرجعية تقدر ب 28 شهرا التي تسبق إنهاء عقد العمل بالنسبة للعمال الذين تقل أعمارهم عن 50 سنة عند تاريخ تسريحهم أو إنهاء عقود عملهم.
– 122 يوما أو 610 ساعة خلال فترة مرجعية تقدر ب 36 شهرا التي تسبق إنهاء عقد العمل بالنسبة للعمال البالغين 50 سنة فأكثر.

وبذلك أصبحت مدة التكفل تساوي مدة الانتساب، وتتراوح ما بين 122 يوما (04 أشهر تقريبا) كمدة دنيا و730 يوما كمدة قصوى وهذا للعمال الذين تقل أعمارهم عن 50 سنة عند تاريخ تسريحهم، أمّا بالنسبة للعمال المسرّحين البالغين50 سنة فأكثر فإنّ مدة التكفّل بهم من طرف صندوق تعويض البطالة تصل إلى 1095 يوما أي 36 شهرا ونصف.[2]

وبمقتضى اللائحة العامة الملحقة باتفاقية 06 ماي 2011 المتعلقة بتعويض البطالة[3] أصبح مصطلح التأمين عن البطالة يسمّى بمنحة المساعدة على العودة إلى العمل،[4] كما أصبح بإمكان العامل المسرّح الجمع بين تعويض البطالة ومنحة العجز، سواء كان هذا العجز من الدرجـــة الأولى أو الثانية أو الثالثة، علما أنّ التعويض عن البطالة كان يتناقص عندما يكون العامل المسرّح مستفيدا من منحة العجز من الدرجة الثانية أو الثالثة، وبدخول اتفاقية 06 ماي 2011 أصبح بإمكان العامل الاحتفاظ بمبلغ تعويض البطالة كاملا مع الاستفادة من منحة العجز سواء كانت من الدرجـة الثانية أو الثالثة.[5]

أمّا المشرّع الجزائري فقد أطلق على مدة استحقاق تعويض البطالة اسم مدة التكفّل وحددها بشهرين عن كل سنة اشتراك، واعتبر كسنوات الاشتراك سنوات الأقدمية المعتمدة لدى آخر هيئة مستخدمة، وقصد بالأقدمية المعتمدة سنوات العمل لدى آخر هيئة مستخدمة، وعند الاقتضاء

---

[1] انظر في ذلك: La convention du 19 février 2009 à modifié les règles d'indemnisation du chômage au niveau de la durée d'affiliation et périodes d'indemnisation.

[2] انظر في ذلك: Les nouvelles durées d'indemnisation, sur le site : www.droit-finance.net.

[3] انظر في ذلك: الأمر المؤرخ في 15 جوان 2011 المتعلق بالموافقة على اتفاقية 06 ماي 2011 المتعلقة بتعويض البطالة، ج ر مؤرخة في 2011/06/16.

[4] تنص المادة الأولى من اللائحة العامة المتعلقة باتفاقية 06 ماي 2011 على استبدال مصطلح التأمين عن البطالة بمصطلح منحة المساعدة على العودة إلى العمل، ويشار إليه اختصارا A.R.E أي « L'allocation d'aide au retour à l'emploi »

[5] انظر في ذلك: Indemnisation du chômage :ce qui à changé au 1juin, sur le site :www. dossier familial.com

سنوات العمل في هيئات مستخدمة أخرى عندما ينجم تغيير المستخدم عن تحويل المستخدمين بسبب إعادة الهيكلة أو إعادة توزيع العمّال.[1]

ولا يمكن أن تقل فترة التكفل عن 12 شهرا ولا يمكن أن تتعدى 36 شهرا[2]، ويواصل الأجير المسرّح عند انتهاء فترة حقه في التأمين عن البطالة –والذي لم يتمكن من الاندماج في الحياة العملية ثانية– في الاستفادة من الأداءات العينية للتأمين عن المرض ومن المنح العائلية لمدة 12 شهرا.[3]

وتجدر الإشارة إلى وجود خلل في صياغة المادة 14 من المرسوم التشريعي 94-11 في عبارة "وعند الاقتضاء سنوات العمل في هيئات مستخدمة أخرى"، فكان على المشرّع أن يعرّف سنوات الاشتراك بأنّها سنوات الأقدمية المعتمدة لدى آخر هيئة مستخدمة إضافة إلى سنوات العمل في هيئات مستخدمة أخرى، دون استعمال عبارة عند الاقتضاء لكونها ليست في محلها.

أمّا المشرّع المصري فقد نصّ على استحقاق تعويض البطالة ابتداء من اليوم الثامن لتاريخ انتهاء الخدمة أو عقد العمل بحسب الأحوال، وإذا لم يستمر تعطل العامل سوى سبعة أيام ووجد عملا فلا يستحق التعويض،[4] ويستمر صرف التعويض إلى اليوم السابق لتاريخ التحاق المؤمّن عليه بعمل أو لمدة 16 أسبوعا أيّهما الأسبق، وتمتد هذه المدة إلى 28 أسبوعا إذا كانت مدة الاشتراك في هذا التأمين تجاوز 24 شهرا.[5]

ويبدو من خلال اطلاعنا على مدة التكفل في القوانين الثلاثة أنّ القانون الجزائري هو الأكثر حماية من حيث المدة الدنيا للتكفل، إذ لا تقل عن 12 شهرا خلافا للمشرع الفرنسي الذي حددها ب122 يوما (04 أشهر تقريبا)، أمّا المشرّع المصري فقد حددها ب 16 أسبوعا أي (03 أشهر و20 يوما)، في حين حدد المشرّع الفرنسي المدة القصوى للتكفل ب 24 شهرا بالنسبة للعمال الأقل من 50 سنة، أما المشرّع الجزائري فقد حدد المدة القصوى ب 36 شهرا دون اشتراط بلوغ الأجير 50 سنة، وقدّم حماية إضافية للعامل الذي لم يعثر على عمل تتمثل في الاستفادة من الأداءات العينية للتأمين عن المرض والمنح العائلية لمدة 12 شهرا إضافية، أمّا المشرّع المصري فقد حدد مدة التكفل

---

[1] انظر المادة 14 من المرسوم التشريعي 94-11 المشار إليه سابقا.

[2] انظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي 94-189 المشار إليه سابقا.

[3] انظر المادة 19 من المرسوم التشريعي 94-11 المشار إليه سابقا.

[4] د/ السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 323.

[5] د/ فاطمة محمد الرزاز، الوجيز في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار القلم للطباعة،2004، ص 439، وانظر كذلك محمد حامد الصياد وليلى الوزيري، المرجع السابق، ص 23.

القصوى ب 28 أسبوعا أي ما يقارب 06 أشهر ونصف، وهي فترة قصيرة مقارنة بالفترات المنصوص عليها في القانونين الجزائري والفرنسي.

ثالثا: انقضاء الحق في الاستفادة من تعويض البطالة: يسقط حق العامل من تعويض البطالة في حالات معينة حدّدها المشرّع الجزائري بمقتضى المرسوم التشريعي 94-11، وتتمثل هذه الحالات فيما يلي:

1- ممارسة المستفيد لنشاط مهني مربح دون تصريح مسبق،[1]

2- عدم استجابة المستفيد لاستدعاءات المصالح والهيئات المختصة المذكورة في المادة 26 من المرسوم 94-11، وذلك دون أعذار مقبولة،[2]

3- تقاضي المستفيد للأداءات بطريقة غير قانونية أو اتهامه بتصريحات خاطئة أو شهادات كاذبة،[3]

وأضافت المادة 26 من المرسوم 94-11 إمكانية توقيف منح أداءات التعويض عن البطالة في حالة عدم امتثال المستفيد للالتزامات المحددة 22و 23 من المرسوم المذكور، وتتمثل الحالات المنصوص عليها في المادة 22 فيما يلي:

* عدم الجمع بين تعويضات البطالة مع دخل ناجم عن أي نشاط مهني،
* عدم الجمع بين تعويضات البطالة مع معاشات العجز والتقاعد والتقاعد المسبق،
* عدم الجمع بين تعويضات البطالة مع تعويضات العطل المدفوعة الأجر،
* عدم الجمع بين تعويضات البطالة مع أداءات التأمين عن المرض والتأمين عن الأمومة المدفوعة نقدا.

غير أنّ المادة 23 من المرسوم 94-11 نصّت على إمكانية إجبار العامل للقيام بنشاط مأجور مع احتفاظه بأداءات التأمين عن البطالة إذا كان هذا العمل يندرج في إطار تنظيم وإقامة ورشـات

---

[1] انظر المادة 27 من المرسوم التشريعي 94-11 المشار إليه سابقا.

[2] انظر المادة 27 من المرسوم التشريعي 94-11 المشار إليه سابقا، ويقصد بالهيئات المختصة المذكورة في المادة 26 من المرسوم الإدارات العمومية المكلفة بالتشغيل ومفتشية العمل، ج.ر، العدد 34.

[3] انظر المادة 27 من المرسوم التشريعي 94-11 المشار إليه سابقا، التي جعلت الاتهام بتصريحات كاذبة سببا لإلغاء دفع الأداءات، غير أننا نرى بأن مجرد الاتهام سبب غير كاف لإلغاء الأداءات ما لم تثبت هذه الاتهامات بحكم نهائي حماية للعامل وتطبيقا لقاعدة " المتهم بريئ حتى تثبت إدانته"، لذلك كان على المشرّع أن يعيد صياغة المادة 38 من المرسوم 94-11 ويستبدل عبارة "يتهم" بعبارة " يدان".

أو أعمال ذات منفعة عامة أو عمل مأجور يمنح له بناء على إمكاناته ومؤهلاته، وتضيف المادة 24 من المرسوم المذكور أنّه لا يتم تعليق تعويض التأمين عن البطالة إذا كان النشاط ذا منفعة عامة.

كما نصّ المرسوم المذكور على تعليق الاستفادة من أداءات التأمين عن البطالة إذا قام العامل بنشاط مهني مأجور في إطار عقد عمل محدد المدة بناء على ترخيص من الهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين عن البطالة، ويستأنف دفع الأداءات بمجرد انتهاء النشاط.[1]

أمّا المشرّع الفرنسي فقد حدّد حالات توقيف الاستفادة من منحة المساعدة على العودة إلى العمل (منحة التعويض عن البطلة سابقا) بمقتضى اللائحة العامة الملحقة باتفاقية 06 ماي 2011، وتتمثل هذه الحالات فيما يلي:[2]

1- ممارسة المستفيد لنشاط مهني مأجور لحسابه الخاص أو لحساب الغير، داخل فرنسا أو خارجها مع مراعاة ما تنص عليه المواد من 28 إلى 32 من هذه الاتفاقية،[3]

2- استفادة العامل من المنحة المنصوص عليها في المادة 34 من الاتفاقية المذكورة والمتعلقة باستئناف النشاط أو إنشاء مؤسسة اقتصادية،

3- بلوغ العامل السن القانونية التي تمنح له الحق في التكفل به من طرف الضمان الاجتماعي،

4- ثبوت تكفل الضمان الاجتماعي بالعامل عن طريق الدفع النقدي،

5- إدلاء العامل بتصريحات غير صحيحة أو شهادات كاذبة من أجل الحصول على التعويض،

6- إقامة المستفيد خارج اقليم الدولة الفرنسية أو مغادرته للبلاد بصفة نهائية،

7- إذا كان العامل مستفيدا أو مؤهلا للاستفادة من منحة التعويض اليومي عن التكفل بولد مريض أو معاق أو كان ضحية حادث وتستدعي حالته الصحية مرافقته من طرف والده،[4]

8- إذا خالف مقتضيات المادة 04 من الاتفاقية المذكورة سابقا، وفي مقدمتها البحث الجاد والمتواصل عن العمل، عدم تجاوز السن القانونية المحددة، القدرة البدنية على العمل....

---

[1] انظر المادة 25 من المرسوم التشريعي 94-11 المشار إليه سابقا.

[2] انظر المادة 25 من اللائحة العامة الملحقة باتفاقية 06 ماي 2011 المشار إليها سابقا.

[3] تشير هذه المواد إلى أن العامل الذي يمارس نشاطا مأجورا بصفة عرضية لا يسقط حقه في منحة التعويض عن البطالة إذا كان دخله لا يتجاوز 70% من الأجر الخام الشهري الذي كان يتقاضاه قبل فقدانه لعمله.

[4] انظر المادة L544-1 من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي، متوفر على الموقع الالكتروني www.Legifrance.gouv.fr. Version consolidée au 4 août 2012.

ويلاحظ في هذا الإطار أنّ حالات انقضاء الحق في الاستفادة من منحة تعويض البطالة المنصوص عليها في التشريع الجزائري هي تقريبا نفس الحالات النصوص عليها في التشريع الفرنسي، غير أنّ هذا الأخير تعرّض لبعض الحالات التي لم ينصّ عليها التشريع الجزائري كحالة الاستفادة من منحة التعويض اليومي عن التكفل بولد مريض أو معاق أو كان ضحية حادث وتستدعي حالته الصحية مرافقته من طرف والده، أو حالة مغادرة البلاد والإقامة خارج إقليم الدولة.

وبالمقابل سمح التشريع الفرنسي للعامل بممارسة نشاط عرضي لا يزيد أجره عن 70 % من الأجر الخام الشهري الذي كان يتقاضاه قبل فقدانه لعمله، في حدود 110 ساعة شهريا، في حين منع المشرّع الجزائري العامل المستفيد من منحة البطالة من ممارسة أي نشاط ماعدا حالة إجباره على القيام بنشاط ذي منفعة عامة[1].

كما منح التشريع الفرنسي للعامل عدة امتيازات غير موجودة في التشريعات الأخرى، وذلك بموجب اتفاقية 06 ماي 2011 المتعلقة بتعويض البطالة، حيث سمح للعمّال الذين هم في بطالة موسمية من الاستفادة من التعويض عن البطالة، كما سمح للعامل أن يجمع بين منحة التعويض عن البطالة ومنحة العجز من الدرجة الثانية أو الثالثة خلافا للمشرع الجزائري الذي منع الجمع بينهما، مما يدل على صلابة الجانب الاجتماعي في فرنسا وحرص المشرّع على قدر كبير من الحماية للعامل.

الفرع الثالث

دور صندوق التأمين عن البطالة في حماية العامل المسرح

يشكّل التعويض الجزئي عن الدخل لكل عامل فقد منصب عمله هدفا أساسيا لجميع أنظمة التأمين عن البطالة، ويمكن اعتباره شكلا من أشكال المحافظة على الكرامة الإنسانية للعامل المسرّح، إذ يسمح له بالبحث عن عمل يناسب مؤهلاته وقدراته في ظروف حسنة، وبعدما كانت مهمة نظام التأمين عن البطالة تقتصر على توفير دخل بديل للعمال المسرّحين لأسباب اقتصادية في شكل تعويضات نقدية تبيّن أنّ هذه المهمة ما هي إلا عملية للمرافقة الاجتماعية، لذلك نصّ المشرّع الجزائري على ضرورة منح هذا الصندوق مهام أخرى باعتباره أداة لتنظيم سوق العمل عن طريق إعادة إدماج العمّال المسرّحين، كما يعتبر مصدرا لتمويل المشاريع الموجهة لمصلحة العمّال.

---

[1] انظر المادة 23 من المرسوم التشريعي 94-11 المشار إليه سابقا.

وعليه سنتناول دور صندوق التأمين عن البطالة في جزئيتين: الجزئية الأولى تتعلق بدور الصندوق في تنظيم سوق العمل، أما الجزئية الثانية فتتعلق بدور الصندوق في تمويل المشاريع الموجهة لمصلحة العمّال.

أولا: دور صندوق التأمين عن البطالة في تنظيم سوق العمل: لم يعد دور صندوق التأمين عن البطالة مقتصرا على توزيع التعويضات للعمال المسرّحين لأسباب اقتصادية، بل تعدى دوره إلى المساهمة في إعادة إدماج العمّال المسرّحين عن طريق البحث عن العمل، وبذلك أصبح يشكل آلية قوية لإعادة التشغيل ومساعدة المؤسسات على مواجهة الصعوبات الاقتصادية، إضافة إلى دوره في دعم نشاطات البطالين وأصحاب المشاريع الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و50 سنة.

1- دور صندوق التأمين عن البطالة في تفعيل برامج إعادة الإدماج: بمقتضى المرسوم التنفيذي 94- 188 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، اتضحت مهام هذا الصندوق، إذ أصبح يساعد البطالين -المستفيدين قانونا من أداءات التأمين عن البطالة- على إعادة الانخراط في الحياة النشطة، وذلك بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وإدارتي البلدية والولاية،[1] كما يساهم الصندوق في نطاق مهامه وبالاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل في تطوير إحداث أعمال لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم، ولاسيّما من خلال التمويل الجزئي للدراسات المتعلقة بالأشكال غير النموذجية للعمل والأجور وتشخيص مجالات التشغيل ومكامنه، والتكفل بالدراسات التقنية الاقتصادية لمشاريع إحداث الأعمال الجديدة لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم، ويتم ذلك مع المصالح العمومية للتشغيل.[2]

ومن أجل تفعيل نشاط الصندوق في إعادة إدماج العمّال المسرّحين تم إنشاء مراكز البحث عن الشغل، وهي عبارة عن هياكل تابعة لصندوق البطالة تمنح للعمال الراغبين في إيجاد شغل الحق في الاستفادة من طريقة الدعم والبحث الجماعي بالاعتماد على تقنيات حديثة، وتبقى هذه المراكز مفتوحة للذين تابعوا تكوينا تحويليا لمدة 03 أشهر بعد انتهاء الدورة لتمكينهم من مواصلة الاستفادة من مساعدات هذه المراكز.[3]

---

[1] انظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي 188/94 المؤرخ في 06 جويلية 1994 والذي يحدد القانون الأساسي للتأمين عن البطالة، ج ر، العدد 44.

[2] انظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي 94-188 السالف ذكره.

[3] د/ معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 453.

كما يشارك صندوق التأمين عن البطالة في التكوين التحويلي للعمال، هذا التكوين الذي تقوم به المؤسسات الاقتصادية من أجل إعادة إدماج العمّال المسرّحين، ويمنح الصندوق بذلك الفرصة للبطالين من أجل تحسين كفاءتهم المهنية، وبالتالي تسهيل اندماجهم في سوق العمل.

ويهدف هذا التكوين إلى الحد من البطالة، وفي هذا الإطار أبرم صندوق التأمين عن البطالة اتفاقيات مع وزارة التكوين المهني سنة 1998 ومع المركز الوطني للتعليم عن بعد سنة 1999 تهدف إلى تنظيم دورات تكوينية تتراوح مدتها بين شهرين وثلاثة أشهر بالنسبة للتكوين المؤهل، وقد بلغ عدد المكونين عام 2001 ما يقارب 7286 تحصّل 1514 منهم على شهادة التأهيل وإعادة الإدماج في الحياة العملية.[1]

2- دور صندوق التأمين عن البطالة في وضع برامج للمساعدات ودعم المؤسسات: تكفّل بهذا الدور الصندوق الوطني لترقية الشغل، حيث نصّت المادة 25 من المرسوم التشريعي 94-09 على ما يلي: « يمكن لأي مستخدم يقوم بتنفيذ تدابير من شأنها تجنب اللجوء إلى تقليص عدد العمّال أو تخفيضهم أن يطلب مساعدات عمومية كما ينصّ عليها هذا المرسوم التشريعي،[2] وتشمل المساعدات العمومية المذكورة في المادة 25 أعلاه على إحدى هذه التدابير أو على العديد منها:

- تخفيض أو إعفاء جبائي و/ أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية،
- إعانة في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين والتحويل وإنشاء نشاطات لصالح أجراء المؤسسة في إطار اتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل وإدارته،
- منح الصندوق الوطني لترقية الشغل ضمانات ضرورية للحصول على قروض لتمويل استثمارات دفع طاقات الإنتاج القائمة و/أو لإنشاء نشاطات جديدة.[3] »

وقد تكفّلت الخزينة العمومية في البداية بهذا الدور، حيث قامت بضمان كافة المبالغ المتعلقة بالاشتراكات الواجبة الدفع أو بمنح إعفاء ضريبي على بعض الديون البنكية بفوائدها أو الحصول على مدة أطول لتسديدها، لكن بعد انسحاب الدولة من تحمل أعباء المؤسسات تم توسيع صلاحيات الصندوق حفاظا على الشغل.[4]

---

[1] روابحية خالد، إنشاء المؤسسات، نشرية نشاطات ومهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجزائر، فيفري 2002، نقلا عن د/ معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص455.

[2] انظر المادة 25 من المرسوم التشريعي 94-09 المشار إليه سابقا.

[3] انظر المادة 26 من المرسوم التشريعي 94-09 المشار إليه سابقا.

[4] د/ معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 456.

وتهدف هذه المساعدات إلى تخفيف مخاطر البطالة، وذلك بإعادة إحياء المؤسسات التي تعاني من صعوبات مالية، كما تهدف إلى حماية الشغل وتجنب توقف نشاط المؤسسة الاقتصادية، وفي هذا الإطار نصّت المادة 05 من المرسوم التنفيذي 94-188 على مساهمة صندوق التأمين عن البطالة في ترقية الشغل عن طريق تقديم المساعدات للمؤسسات التي تواجه صعوبات في أعمالها من أجل المحافظة على مناصب الشغل حسب الأشكال والصيغ المقررة بموجب اتفاقية.

ثانيا: دور صندوق التأمين عن البطالة في تمويل المشاريع الموجهة لمصلحة العمّال: من أجل محاربة البطالة وترقية الشغل لم تتوقف مساعي الدولة عند دفع التعويضات، بل تعدى الأمر إلى تشجيع المبادرات الشخصية والعمل الحرّ عن طريق ما يقدمه صندوق التأمين عن البطالة من مساعدات تقنية ومالية، وفي هذا الإطار أصدرت الدولة مجموعة من المراسيم منها المرسوم التنفيذي رقم 99-37 الذي أضاف فقرتين جديدتين للمادة 05 من المرسوم التنفيذي 94- 188، حيث تنص الفقرة الأولى على: « المساهمة في تمويل الأعمال التي تدخل في إطار القرض المصغر، لاسيّما عبر المساهمات المالية لصندوق ضمان الأخطار الناجمة عن القروض المصغرة» أمّا الفقرة الثانية فتنص على: «إمكانية المساهمة في تمويل إحداث نشاطات من طرف المترشحين للاستفادة من التأمين عن البطالة، إمّا بحصص من قروض تكميلية للمستفيدين من القروض المصغرة، وإمّا بمساهمة في تركيب قروض خاصة مع المؤسسات المالية والموجهة إلى البطالين المترشحين للاستفادة من التأمين عن البطالة.[1]»

كما نصّ المرسوم التنفيذي 04-01 على الدور الذي يؤديه صندوق التأمين عن البطالة من خلال الفقرة الجديدة المضافة للمادة 5 من المرسوم 94- 188، والتي تنص على « إمكانية المساهمة في تمويل إحداث نشاطات السلع والخدمات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و50 سنة، ولاسيّما عبر منح قروض غير مكافأة.[2]»

---

[1] انظر المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 99-37 المؤرخ في 10فيفري 1999، المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ج ر، عدد 07.

[2] انظر المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في03 جانفي 2004، المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94- 188، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ج ر، عدد03.

وما يلاحظ من خلال هذين المرسومين أنّ المشرّع أضاف المواد المذكورة ليصبح بذلك صندوق التأمين عن البطالة جهازا لتمويل المشاريع، وليس كجهاز إداري للإحصاء والتنسيق والرقابة، وهذا من أجل تدعيم الحماية القانونية للعامل، وعليه سنتناول في الجزئية الأولى شروط الاستفادة من الإعانات الموجهة للبطالين، في حين نخصّص الجزئية الثانية للأطراف المساهمة في تمويل المشاريع الموجهة للبطالين.

1- شروط الاستفادة من الإعانات الموجهة للبطالين: نصّ المرسوم التنفيذي 04-02 على شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين بين 35 و50 سنة، وقد حدّدت المادة 02 من هذا المرسوم شروط الاستفادة من هذه الإعانات وهي كالتالي:[1]

* أن يبلغ المستفيد ما بين 35 و50 سنة من العمر،* أن يقيم بالجزائر،[2]

* أن لا يكون شاغلا منصب عمل مأجور عند إيداعه طلب الإعانة،

* أن يكون مسجّلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل منذ 06 أشهر على الأقل بصفته طالب شغل أو يكون مستفيدا من تعويض الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

* أن يتمتع بمؤهل مهني و/ أو يمتلك ملكات معرفية ذات صلة بالنشاط المراد القيام به،

* أن يكون قادرا على رصد امكانيات مالية كافية للمساهمة في تمويل مشروعه،

* أن لا يكون قد مارس نشاطا لحسابه الخاص منذ 12 شهرا على الأقل،

* أن لا يكون قد استفاد من تدبير إعانة بعنوان إحداث النشاط.

---

[1] انظر المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في03 جانفي 2004، الذي يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 سنة و50 سنة ومستوياتها، ج ر، عدد03.

[2] اشترط المشرّع الإقامة بالجزائر لكنه لم يشترط الجنسية الجزائرية، فهل هذا يعني أنه يمكن للعمال الأجانب الاستفادة من هذا الدعم بمجرد استيفاء شرط الإقامة؟ وقد أجاب عن هذا التساؤل المدير العام لصندوق التأمين عن البطالة في مراسلة موجهة إلى مدير الوكالة الجهوية بسيدي بلعباس يؤكد فيها أن العمّال الأجانب غير مقصيين من نظام التأمين عن البطالة ويستفيدون منه بمجرد استيفائهم للشروط المطلوبة، وهي أن يكون مقيما بالجزائر ولديه عقد عمل غير محدد المدة، ويكون مسجلا كطالب عمل لدى الوكالة المحلية للتشغيل منذ 03 أشهر وأن يكون حائزا على رخصة عمل حسب ما هو محدد قانونا، انظر مراسلة المدير العام لصندوق التأمين عن البطالة بتاريخ 1998/04/18، نقلا عن د/فتحي وردية، ضوابط إنها عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، الجزائر، 2012، ص 268، وانظر أيضا: د/ معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 461.

2-الأطراف المساهمة في تمويل المشاريع الموجهة للبطالين: يساهم في تمويل المشاريع الموجهة للعمال المسرّحين أو البطالين كل من أصحاب المشاريع(العمّال) وصندوق التأمين عن البطالة وكذا البنك، وعليه نتناول مساهمة كل طرف على حدى.

أ- مساهمة صاحب المشروع في تمويل مشروعه: حدّد المبلغ الأقصى للاستثمارات المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 04-02 ب 05 ملايين دينار جزائري، وتتوقف مساهمة صاحب المشروع على القيمة الإجمالية للاستثمار، فقد يساهم صاحب المشروع بنسبة 5 % من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما يقلّ الاستثمار عن 2 مليون دينار أو يساويها، في حين يساهم صاحب المشروع بنسبة 10 % إذا كان المبلغ الإجمالي للاستثمار يزيد عن مليوني دينار ويقل عن 5 ملايين دينـــــار أو يساويها.[1]

وتخفض مساهمة صاحب المشروع من 10% إلى 8 % إذا كان مبلغ الاستثمار الإجمالي يزيد عن مليوني دينار ويقل عن 5 ملايين دينار أو يساويها، بشرط أن تكون هذه الاستثمارات في ولايات الجنوب أو الهضاب العليا.[2]

وتكون مساهمة صاحب المشروع في شكل نقدي أو عيني.[3]

ويبدو أنّ هذه المساهمة تمثل عبئا ثقيلا على البطالين، بل قد تكون شرطا تعجيزيا يحول دون استفادة البطال من هذه المشاريع الاستثمارية، خاصة إذا علمنا أن 10% من 5 مليون دينار هي 500 ألف دينار، فمن أين يحصل العامل المسرّح أو الشاب البطال على مبلغ 500 ألف دينار ليساهم بها، لذلك نجد العديد من المستفيدين قد تخلوا عن الاستفادة من هذه المشاريع بسبب عجزهم عن توفير المساهمة الشخصية.

ب - مساهمة صندوق التأمين عن البطالة في تمويل المشاريع: نصّت المادة 07 من المرسوم الرئاسي 514/03 على إمكانية استفادة البطالين ذوي المشاريع من[4]:

---

[1] انظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 04-02 السالف ذكره.

[2] انظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 04-02 لسالف ذكره.

[3] انظر المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 04-02 السالف ذكره.

[4] انظر المرسوم الرئاسي 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 المتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و50 سنة، ج ر، العدد 84.

– قروض غير مكافئة لتكملة مستوى الأموال الخاصة المطلوبة لقبولهم في الاستفادة من قروض بنكية يمنحها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، أي أن هذا الصندوق يمكن أن يمنح للبطالين قروضا تتيح لهم الاستفادة من قروض بنكية، إذ يتكفّل الصندوق بتكملة مستوى الأموال المطلوبة من البطالين من طرف البنك ليتحصلوا على القرض البنكي، واكتفى هذا المرسوم بالنص على إمكانية استفادة البطالين أصحاب المشاريع من قروض، غير أنّه لم يحدد مبلغ هذه القروض أو نسبتها فتكفّل المرسوم التنفيذي 04-02 من خلال المادة 07 بتحديد سقف المساهمة فجعلها 25 % من الكلفة الإجمالية للاستثمار عندما يقل هذا الاستثمار عن 2 مليون دينار أو يساويها و 20 % من الكلفة الإجمالية للاستثمار عندما يزيد هذا الاستثمار عن 2 مليون دينار و يقلّ عن 5 مليون دينار أو يساويها بشرط أن ينجز هذا الاستثمار في مناطق خاصة أو في ولايات الجنوب و الهضاب العليا.[1]

إضافة إلى هذه المساهمة المالية يمكن أن يستفيد البطالون أصحاب المشاريع من التكفل بمصاريف الدراسات والخبرات المنجزة ومن تقديم الاستشارة والمساعدة من طرف صندوق التأمين عن البطالة.

ومن أجل حماية العمّال المسرّحين البطالين أصحاب المشاريع تم استحداث صندوق لضمان أخطار قروض المستثمرين الممنوحة من طرف البنوك،[2] ويتكفل هذا الصندوق بتغطية ديون المستثمرين المستحقة من الأصول والفوائد في حدود 70%، ويحل في تنفيذ الضمان محل البنوك والمؤسسات المالية في حقوقها.

ج – مساهمة البنك في تمويل المشاريع: يساهم البنك بقرض لا يتجاوز 70% من المبلغ الإجمالي للاستثمار،[3] وتكون القروض المحصل عليها في إطار أحكام المرسوم 04-02 قابلة للتخفيض طبقا للمادة 07 من المرسوم الرئاسي 03- 154 المشار إليه سابقا، ويصل التخفيض في نسبة الفائدة إلى المعدلات التالية:[4] -75% إذا كان الاستثمار في قطاع الفلاحة، الري والصيد البحري،

---

[1] انظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 02/04 السالف ذكره.

[2] انظر المرسوم التنفيذي 04-03 المؤرخ في 03 جانفي 2004 المتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض استثمارات البطالين ذوي المشاريع البالغين مابين35 و50 سنة، ج ر، العدد 03.

[3] انظر المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 04-02 السالف ذكره.

[4] انظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 04-02 السالف ذكره.

- 50 **%** إذا كان الاستثمار في قطاعات النشاطات الأخرى،

- من75% إلى 90% إذا كانت الاستثمارات في مناطق خاصة أو في ولايات الجنوب والهضاب العليا، علما أنّ المستفيد من القرض لا يتحمل سوى الفارق غير المخفض من نسبة الفائدة.

المبحث الثاني

الضمانات الإجرائية المقررة لمصلحة العامل المسرح اقتصاديا

أحاطت التشريعات العمّالية عملية التسريح الاقتصادي بضمانات عديدة، منها ما هو موضوعي سبقت دراسته في المبحث الأول من هذا الفصل، ومنها ما هو إجرائي متعلق بالتسوية الودية أو باللجوء إلى القضاء.

وتعتبر التسوية الودية لحلّ النزاعات الناشئة عن التسريح الاقتصادي الخطوة الأولى التي يجب على العامل أن يبادر بها قبل اللجوء إلى أي إجراء آخر، إذ يمكن لهذه الخطوة حلّ الخلاف وديا دون اللجوء إلى القضاء، وبالتالي توفير الوقت والمال والحفاظ على علاقة العمل من التوتر.

غير أنّ التسوية الودية قد تفشل ويبقى الحل الوحيد للحفاظ على حقوق العمّال هو اللجوء إلى القضاء، وعليه سنتناول التسوية الودية لحل النزاعات الناجمة عن التسريح الاقتصادي في المطلب الأول، ثم نتناول التسوية القضائية لحل النزاعات الناجمة عن التسريح الاقتصادي في المطلب الثاني.

المطلب الأول

التسوية الودية لحل النزاعات الناجمة عن التسريح الاقتصادي

يقصد بالتسوية الودية تلك الإجراءات التي تمرّ بها المنازعة بين العامل والمستخدم، والتي تهدف إلى إيجاد حل ودي بينهما دون اللجوء إلى القضاء، وتتّخذ هذه الإجراءات عدة صور وأشكال تختلف حسب طبيعة التسوية، فمنها ما تختص به الأجهزة الداخلية ومنها ما يسند لأجهزة إدارية أو أجهزة مستقلة، وفي هذا الإطار نصّ تشريع العمل الجزائري على اختلاف إجراءات التسوية الودية حسب طبيعة المنازعة جماعية أم فردية.

وعليه سنتناول في الفرع الأول الطرق الودية لحل المنازعات الفردية، ثم نتعرض في الفرع الثاني للطرق الودية لتسوية المنازعات الجماعية.

الفرع الأول

الطرق الودية لحل المنازعات الفردية

سبق وأن أشرنا إلى أنّ التسريح لسبب اقتصادي يكون كأصل عام تسريحا جماعيا، غير أنّه يمكن أن يكون فرديا عندما يخصّ عاملا واحدا ولم يتبع بتسريحات أخرى خلال مدة 30 يوما، فينشأ بين العامل والمستخدم نزاع ذو طبيعة فردية، وفي هذا الإطار نصّت المادة 02 من القانون 90-04 على:« يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قام بين أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة[1]» ، وعليه يحاول العامل حلّ النزاع القائم بينه وبين المستخدم داخليا وبصفة ودية دون تدخل أي طرف، وهذا ما سنتناوله في الجزئية الأولى من هذا الفرع تحت عنوان "أولا"، فإذا لم يتوصل الطرفان إلى حل مرض يلجأ العامل إلى عرض النزاع على طرف ثالث لتسوية النزاع عن طريق المصالحة، وهذا ما سنتناوله في الجزئية الثانية من هذا الفرع تحت عنوان "ثانيا".

أولا: التسوية الداخلية للنزاع أمام مصدر القرار: يقصد بالتسوية الداخلية للنزاع الفردي في العمل توصّل كل من العامل والمستخدم إلى تسوية ودية أو إدارية داخلية للنزاع القائم بينهما دون تدخل من أية جهة خارجية عن المؤسسة، وذلك إمّا بسحب المستخدم للقرار سبب النزاع أو تعديله استجابة لطلب العامل،[2] وذلك في إطار الإجراءات والأنظمة المحددة في الاتفاقيات الجماعية المعمول بها في المؤسسة، أو في إطار الأحكام القانونية المنظمة للتسوية الداخلية للنزاع في حالة غياب الإجراءات الاتفاقية المنصوص عليها في المادة 03 من القانون 90-04،[3] إذ أنّه في حالة غياب الإجراء المنصوص عليه في المادة الثالثة من قانون 90-04 يقدّم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعيّن عليه تقديم جواب خلال 08 أيام من تاريخ الإخطار، وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بمضمون الرد يرفع

---

[1] انظر المادة 02 من القانون 90-04 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر، العدد 6.

[2] د/ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص12.

[3] انظر المادة 03 من قانون 90-04 التي تنص على« يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة.»

الأمر إلى الهيئة المكلّفة بتسيير المستخدمين حسب الحالة، ويلتزم المستخدم أو الهيئة المستخدمة بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار.[1]

ويلاحظ أنّ المشرّع الجزائري قد اعتمد أسلوب التظلم الولائي المقتبس من النظام المعمول به في القانون الإداري، لكن السؤال المطروح ما مدى إلزامية هذا التظلم قبل اللجوء إلى مفتشية العمل؟

بالرجوع إلى المادة 05 من قانون 90-04 نجدها تنصّ على ترتيب الإجراءات فقط، إذ تعتبر المعالجة الداخلية للنزاع أسبق من اللجوء إلى إخطار مفتش العمل، غير أنّ هذه المادة ليس فيها إلزام قانوني لا من حيث اللفظ ولا من حيث المعنى، ممّا يوحي بعدم إلزامية المرور بإجراءات التسوية الداخلية قبل اللجوء إلى عرض النزاع أمام مفتش العمل إلاّ إذا نصت عليها المعاهدات أو الاتفاقيات الجماعية للعمل.

وعليه إذا فشلت المساعي الودية الداخلية لحلّ النزاع لا يبقى سوى اللجوء إلى مفتش العمل أو مكتب المصالحة.

ثانيا: تسوية النزاع عن طريق المصالحة: المصالحة هي إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، وبالتالي اختصار الطريق وكسب الوقت والمحافظة على العلاقة الودية بين العامل والمستخدم.[2]

وقد أوكلت مهمة المصالحة في بداية الأمر إلى مفتش العمل، وهذا في ظل الأمر 75-33،[3] في حين انتزعت هذه المهمة من مفتشية العمل بمقتضى القانون 90-04 الذي أنشأ هيئة مصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمّال والنصف الآخر من أصحاب العمل، ولم يعد مفتش العمل سوى صندوق بريد أو وسيلة اتصال بين المتنازعين، إذ يتلقى العرائض من المدعي ويقوم بإعداد محضر

---

[1] انظر المادة 03 من قانون 90-04، المشار إليه سابقا.

[2] د/ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 14.

[3] نصت المادة 03 فقرة 4 من الأمر 75-33 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتش العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي:« 4- القيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل ضمن الشروط المنصوص عليها بموجب المقطع 2 من الأمر 75-32 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل»، علما أن المقطع 2 المشار إليه في المادة السابقة ينص على:« لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا أثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية المختصة إقليميا ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم.»

بتصريحات المدعي ليقدمها إلى مكتب المصالحة، إضافة إلى استدعاء الأطراف إلى الاجتماع، وبذلك يتضح جليا أنّه لم يعد لمفتش العمل أي دور في إجراء المصالحة.[1]

وفي هذا الإطار يرى الدكتور أحمية سليمان أنّ المشرّع الجزائري قد انتزع من مفتشية العمل اختصاصا أصيلا(مهمة المصالحة)، خاصة وأن هذا الاختصاص معترف به لمفتش العمل في مختلف تشريعات العمل المقارنة، ويرى كذلك أنّه كان من الأجدر أن يدعّم مهمة مفتش العمل الصلحية بهذه الهيئة الجديدة، ويجعل عملية الصلح تتم على درجتين تفعيلا لهذه الوسيلة في حلّ المنازعات بدلا من أن يجعل منه مجرد كاتب لمكتب المصالحة، **ويبدو أنّ** هذا الرأي سديد جدا.

ورغم أنّ المشرّع لم يشر إلى دور مفتشية العمل ولا مكتب المصالحة في حلّ النزاعات المتعلقة بالتسريح الاقتصادي من خلال المراسيم المتعلقة بهذا الشأن، إلاّ أنّه نصّ في المادة 19 من قانون 90-04 على أنّ «كل خلاف فردي خاص بالعمل يجب أن يكون موضوع محاولة صلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية»، مما يوحي أن النزاع الفردي المتعلق بالتسريح الاقتصادي يخضع وجوبا للمصالحة.

ويقتضي الحديث عن المصالحة معرفة تشكيل مكتب المصالحة والتعرف على إجراءات المصالحة وتنفيذ اتفاق الصلح، ممّا يتعين دراسة هذه العناصر الثلاثة كل عنصر على حدى.

1- تشكيل مكتب المصالحة: تتشكّل مكاتب المصالحة من لجان متساوية الأعضاء نصفها من العمّال ونصفها من أصحاب العمل (عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين لصاحب العمل) وهذا وفقا للمادة السادسة من قانون 90-04، ويتم ترأس هذه اللجنة بالتداول ولفترة 06 أشهر عضو من العمّال ثم عضو من أصحاب العمل، ويتم اختيار أعضاء المكتب عن طريق الاقتراع السري المباشر من قبل عمال المؤسسات الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة، ثم يعين رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا الأعضاء المنتخبين في المكتب بصفة رسمية لمدة 03 سنوات.[2]

ومن أجل تمكين هؤلاء الأعضاء من ممارسة مهامهم منح القانون لهم وللمساعدين القضائيين رخص تغيب عن العمل طيلة مدة قيامهم بهذه المهام.[3]

---

[1] د/ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 16.

[2] د/ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 303.

[3] المرجع نفسه، ص 304.

2- إجراءات المصالحة: عندما تفشل المساعي الداخلية لحلّ النزاع يمكن للعامل إخطار مفتش العمل إمّا بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور العامل إلى مقر المفتشية لإخطار المفتش شفويا، ويقوم مفتش العمل في الحالة الأخيرة بتحرير محضر بأقوال وادعاءات العامل،[1] على أن يقوم مفتش العمل خلال 03 أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة واستدعاء الأطراف للاجتماع،[2] حيث يجتمع مكتب المصالحة بعد 08 أيام على الأقل من تاريخ استدعائه، إلى جانب حضور

المدعي والمدعى عليه أي العامل والمستخدم بصفة شخصية أو بواسطة ممثليهم المؤهلين قانونا أي المحامي والممثل النقابي.[3]

وعند عدم حضور المدعي أو من يمثله في التاريخ المحدد دون مانع شرعي يمكن للمكتب شطب القضية من جدول أعماله، أمّا إذا تغيب المدعى عليه أو ممثله القانوني يتم استدعاؤه من جديد لاجتماع مصالحة في أجل أقصاه 08 أيام من تاريخ الاستدعاء.

وفي حالة غياب المدعى عليه أو ممثله في اجتماعين متتاليين يحرّر مكتب المصالحة محضرا بعدم الصلح، على أن تسلّم نسخة منه للمدعي أثناء الاجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية، باعتبار أنّ محضر عدم الصلح يعتبر شرطا شكليا لقبول الدعوى،[4] على أن ترفع هذه الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز 06 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى.[5]

وفي حالة اتفاق الطرفين على حسم الخلاف كليا أو جزئيا يحرّر مكتب المصالحة محضرا بالصلح،[6] ويكتسي هذا المحضر حجية إثبات قاطعة ما لم يطعن فيه بالتزوير، ويشترط ألاّ يتضمن شروطا تتنافى مع القوانين والنظم المعمول بها في مجال علاقات العمل.[7]

---

[1] انظر المادة 26 من قانون 90-04، المشار إليه سابقا.

[2] انظر المادة 27 من قانون 90-04، المشار إليه سابقا.

[3] د/ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص307.

[4] انظر المادة 30 من قانون 90-04، المشار إليه سابقا.

[5] انظر المادة 504من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08- 09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، ج ر، العدد 21.

[6] انظر المادة 31 من قانون 90-04، المشار إليه سابقا.

[7] انظر المادة 32 من قانون 90-04، المشار إليه سابقا.

3-تنفيذ اتفاق المصالحة: تعتبر لجنة المصالحة وسيطا لتقريب وجهات النظر بين المتنازعين من أجل التوصل إلى حل يرضي الطرفين، ومن هنا فإنّ الحل الناتج عن مساعي مكتب المصالحة لا يخرج عن كونه اتفاق بين الطرفين لوضع حد للنزاع، ولا يعتبر أمرا أو حكما، وليس لمكتب المصالحة أية سلطة على الأطراف المتنازعة، لذلك فإنّ تنفيذ هذا الاتفاق يرجع بالدرجة الأولى لرغبة الأطراف أنفسهم في الالتزام به وتنفيذه وفقا للآجال والشروط المتفق عليها، فإذا لم تحدد آجال معينة ينفذ الاتفاق في أجل 30 يوما من تاريخ الاتفاق،[1] غير أنّ عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من طرف أحد الأطراف وفقا للآجال والشروط المتفق عليها يمنح الحق للطرف المتضرر في اللجوء إلى رئيس القسم الاجتماعي لتنفيذ اتفاق المصالحة بموجب عريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة مع استدعاء المدعى عليه نظاميا، فيأمر رئيس القسم الاجتماعي بالتنفيذ الفوري للأمر تحت طائلة الغرامة التهديدية التي لا تقل عن25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون، ويكون هذا الأمر قابلا للتنفيذ بقوة القانون رغم ممارسة كل طرق الطعن.[2]

الفرع الثاني

الطرق الودية لحل المنازعات الجماعية

سبقت الإشارة بأنّ التسوية الودية هي تلك المراحل والإجراءات التي تمرّ بها المنازعة الجماعية من أجل إيجاد حلّ ودّي للأطراف،[3] في حين يقصد بالمنازعة الجماعية تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمّال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة وأصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ثانية، حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية جماعية، تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل، أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية.[4]

---

[1] د/ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 23.

[2] انظر المادة 34 من قانون 90-04، المشار إليه سابقا، وانظر كذلك المادتين 508- 509 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08- 09 المشار إليه سابقا.

[3] د/ أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المعهد العربي للثقافة العمّالية وبحوث العمل، د س، الجزائر، ص 169.

[4] انظر المادة 02 من القانون 90-02، المؤرخ في 06 فيفري 1990 المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر، عدد 06.

وقد عرّف القانون المنازعة الجماعية بأنّها كل خلاف يتعلق بالعلاقة الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل ولم يجد تسوية بين العمّال والمستخدم.[1]

ويفرّق الفقه بين المنازعة الفردية والمنازعة الجماعة على أساس معيارين أحدهما شكلي والآخر موضوعي، فالمعيار الشكلي يتمثل في شمولية النزاع لمجموع العمّال أو على الأقل لمجموعة منهم بغض النظر إذا كانوا مهيكلين في تنظيم نقابي أو غير مهيكلين بشرط أن يجمعهم عامل مشترك (تابعين لمؤسسة واحدة، مهنة واحدة، نقابة واحدة أو قطاع نشاط معين...)، أمّا المعيار الموضوعي فيجب أن يكون النزاع جماعيا، أي أن يهم جميع العمّال، مثل المطالبة برفع الأجور رفض التسريح، تحسين ظروف العمل، وأنّ مجموعة من النزاعات الفردية لا تشكّل نزاعا جماعيا لعدم اشتراك العمّال في وحدة الهدف ووحدة السبب.[2]

وقد اهتمت التشريعات العمّالية اهتماما بالغا بتسوية النزاعات الجماعية وذلك بوضع آليات خاصة وقواعد تهدف إلى الوقاية من هذه النزاعات أو علاجها، وذلك لتفادي بلوغها درجة من التعقيد يهدد باللجوء إلى الطرق العنيفة لفرض تسويتها، أي باللجوء إلى الإضراب أو غلق محل العمل،[3] وقد تأخذ التسوية الودية للنزاعات الجماعية طابعا وقائيا كالتفاوض الجماعي وعرض النزاع على اللجان المشتركة، وقد تأخذ طابعا علاجيا كالمصالحة والوساطة والتحكيم، وعليه سنتناول طرق التسوية ذات الطابع الوقائي في الجزئية الأولى ثم طرق التسوية ذات الطابع العلاجي في الجزئية الثانية.

أولا: طرق التسوية الودية ذات الطابع الوقائي: يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم المسائل التي تشغل اهتمام كل من العمّال وأصحاب العمل على حد سواء، حيث لا تكاد توجد اتفاقية جماعية بين الطرفين إلاّ وتضمنت الوسائل الوقائية لتفادي وقوع النزاعات الجماعية، وتتمثل هذه الوسائل في التفاوض الجماعي وعرض النزاع على اللجان المشتركة.

1-التفاوض الجماعي المباشر: يمثّل التفاوض الجماعي أسلوبا هاما للوقاية من النزاعات الجماعية، إذ يسمح باجتماع ممثلي العمّال مع صاحب العمل قصد التشاور والتعاون الفعّال بين الأطراف من

---

[1] انظر المادة 02 من قانون 90-02، المشار إليه سابقا.

[2] د/ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 93.

[3] المرجع نفسه، ص 94.

أجل تفادي أي خلاف قد يلوح في أفق العلاقات المهنية والاجتماعية بينهما، كما تسمح هذه الاجتماعات بطرح التصورات والتحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية والحلول المقترحة لها ومقدار التنازلات التي قد يقتضي الأمر تقديمها من كل طرف تفاديا لتأزم الخلاف أو زيادة التوتر بين الطرفين،[1] وعلى هذا الأساس نصّت المادة 04 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدلة بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 على ما يلي :« يعقد المستخدمون وممثلو العمّال اجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة» وتضيف هذه المادة في فقرتها الثالثة عبارة تبيّن كيفية تحديد دورية الاجتماعات المنصوص عليها في الفقرة الأولى وبالصيغة التالية« تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة، لاسيّما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمّال.[2]»

وقد عملت على تجسيد هذه القاعدة العديد من الاتفاقيات الجماعية، منها الاتفاقية الجماعية لعمال التعاضدية الفلاحية التي تنصّ من خلال المادة 60 منها على عقد اجتماعاتها كل 03 أشهر، وهي المدة نفسها المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الأشغال البترولية الكبرى من خلال المادة 288 منها، بينما جعلت بعض الاتفاقيات هذه الاجتماعات شهرية كما ورد في المادة 105 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الفنون المطبعية والمادة 249 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة المواد الدسمة.[3]

2- عرض النزاع على اللجان المشتركة أو الدائمة: هي شكل من أشكال المفاوضات المباشرة، إلاّ أنّها تختلف عن التفاوض الجماعي المباشر لكون أنّ هذه اللجان غالبا ما تكون لجانا متخصصة ومفوضة من قبل العمّال وأصحاب العمل تنشأ خصيصا من أجل تفادي تأزم بعض الخلافات ومحاولة البحث عن حلّ لها منذ البوادر الأولى لبروزها، وتستمر في عملها إلى غاية إيجاد التسوية النهائية لهذه النزاعات، وكثيرا ما تلجأ إليها مختلف القوانين العربية كوسيلة وقائية لتفادي حدوث

[1] واضح رشيد، دور المفاوضة الجماعية في استقرار علاقة العمل، مداخلة مقدمة في الملتقى الوطني حول " الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقة العمل في التشريع الجزائري " المنظم من طرف كلية الحقوق جامعة جيجل يومي 10و11 مارس2010، ص 107.

[2] د/ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص96.

[3] المرجع نفسه، ص 97.

نزاعات بالدرجة الأولى وكتنظيم عملي لتسوية المنازعات بعد وقوعها بالدرجة الثانية،[1] في حين تركت بعض القوانين الأخرى أمر تنظيم لجان المشاركة إلى مبادرة المعنيين بالأمر أي العمّال وأصحاب العمل عن طريق وسائلها التنظيمية المشتركة ألا وهي الاتفاقيات الجماعية للعمل كما هو الحال في القانون الجزائري.[2]

ثانيا: طرق التسوية الودية ذات الطابع العلاجي: إذا فشلت السبل الوقائية في تطويق النزاع وتسويته واستمر الخلاف يصبح اللجوء إلى الإجراءات العلاجية أمرا حتميا لا بديل عنه، ويقصد بالإجراءات العلاجية تلك الأساليب التي تهدف إلى بحث أسباب النزاعات الجماعية لإيجاد الحلول المناسبة لها ضمن أطر معينة وهيئات محددة تتمثل أساسا في الوساطة والمصالحة والتحكيم، وهذا ما نصّت عليه المادة L2522-1 والمادة L2522-6 من قانون العمل الفرنسي.[3]

1-نظام المصالحة: كثيرا ما يؤدي التسريح الاقتصادي الجماعي إلى رفضه من طرف العمّال على أساس أن ظروف المؤسسة لا تستدعي اللجوء إلى هذا الحل، ويمكن أن تصل الأمور إلى حد شل النشاط الاقتصادي للمؤسسة، فيتدخل وجوبا المستخدم وممثلو العمّال لإجراء المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية والقوانين السارية المفعول، وفي هذا الإطار نصت المادة 05 من القانون 90-02 على ما يلي:« إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يباشر المستخدم وممثلو العمّال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين

[1] د/ أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المرجع السابق، ص 171.

[2] ينص كل من القانون البحريني في مواده من 142 -146 والقانون العراقي في مادته 132 والقانون القطري في مادته 66 على الوسائل الوقائية لتسوية النزاعات الجماعية في العمل، أورده الدكتور أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المرجع السابق، ص 197.

[3] تنص المادة L2522-1 من قانون العمل الفرنسي على: « Tous les conflits collectifs de travail peuvent être soumis aux procédures de conciliation».

في حين تنص المادة L2522-6 من قانون العمل الفرنسي على: « En cas d'échec de la procédure de conciliation, le conflit est soumis soit à la procédure de médiation dans les conditions prévues au chapitre III, soit à la procédure d'arbitrage prévue au chapitre IV si les deux parties en conviennent. »

طرفا فيها، وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلو العمّال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.[1]»

ومن خلال نص المادة 05 من قانون 90-02 يتضح أنّ المصالحة تتخذ شكلين، الشكل الأول يكون اتفاقيا، ويقصد بالمصالحة الاتفاقية تلك الإجراءات التي تقرّرها الاتفاقية الجماعية سواء تعلق الأمر بإيجاد الحلول المناسبة للمنازعة التي قد تنشأ أثناء سريان علاقة العمل أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية التي قد ينشأ عند تفسير أحكامها خلاف بين الطرفين، ويتم تشكيل لجان المصالحة بكل حرية واستقلالية بين الطرفين وعلى شكل لجان متساوية الأعضاء، أمّا الشكل الثاني الذي تتخذه المصالحة فيكون قانونيا، وهو ما يعرف بالمصالحة القانونية، ويتم اللجوء إلى هذا النوع من المصالحة عند عدم النص على الشكل الأول أو في حالة فشله، حيث توكل مهمة المصالحة – في هذه الحالة– لمفتش العمل،[2] مثلما تبينه المادة 2/5 من قانون 90-02 والمادة 06 من القانون نفسه.[3]

حيث يقوم مفتش العمل المختص إقليميا باستدعاء طرفي النزاع الجماعي إلى جلسة أولى للمصالحة خلال 04 أيام الموالية للإخطار قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها،[4] ويجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل.[5]

ويتضح من خلال ما جاء في هذه النصوص أنّ المشرّع الجزائري قد جعل المصالحة القانونية من اختصاص مفتش العمل، خلافا للمشرع الفرنسي الذي أسند هذه المهمة إلى لجنة ثلاثية التشكيل، تتكون من طرفي النزاع إضافة إلى ممثل السلطة العامة الذي يلعب دور التسوية الودية فقط، ويتم اختياره بكل حرية من قبل طرفي النزاع أو بما تنصّ عليه الاتفاقية الجماعية، ليقوم باستدعاء ممثلي الطرفين للاجتماع والتشاور، ثم يقوم بإعداد محضر الاتفاق أو عدم الاتفاق حول النزاع، وفي حالة فشل المصالحة يخضع النزاع للوساطة والتحكيم.[6]

---

[1] انظر المادة 05 من قانون 90-02، المشار إليه سابقا.

[2] د/ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص100.

[3] تنص المادة 06 من قانون 90-02 المعدلة بالقانون 91-27 على« تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل وجوبا بمحاولة الصلح بين المستخدم وممثلي العمّال.»

[4] انظر المادة 06 من قانون 90-02، المشار إليه سابقا.

[5] انظر المادة07 من قانون 90-02، المشار إليه سابقا.

[6] انظر في ذلك: Les conflits collectifs على الموقع الإلكتروني www.cerpeg.ac-versailles.fr

وعليه فإنّ نتائج المصالحة لا يمكن أن تخرج عن الاحتمالات التالية:

-الاحتمال الأول: أن تتوصل لجنة المصالحة إلى تسوية نهائية وكلية، فيتوج تفاوضها باتفاق واجب النفاذ من اليوم الذي يودع فيه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، وفي هذا الإطار نصّت المادة 08 من قانون 90-02 على ما يلي: « عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز 08 أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى يعدّ مفتش العمل محضرا يوقّعه الطرفان ويدوّن فيه المسائل المتفق عليها، كما يدوّن المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها إن وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافدة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا.[1] »

-الاحتمال الثاني: أن تتوصل اللجنة إلى تسوية جزئية للنزاع، وفي هذه الحالة يتم تحديد المسائل التي لم يحصل بشأنها الاتفاق بين الطرفين، حيث يمكن للطرفين عرض النزاع على الوساطة أو على التحكيم.[2]

-الاحتمال الثالث: أن تفشل لجنة المصالحة في الوصول إلى أي حل، وفي هذه الحالة يتم تحرير محضر بعدم المصالحة من طرف لجنة المصالحة أو مفتش العمل حسب كل حالة، عندها يمكن لطرفي النزاع الاتفاق على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم حسب ما ينصّ عليه قانون تسوية النزاعات الجماعية وأحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل.

2- نظام الوساطة: يقصد بالوساطة الاحتكام إلى طرف ثالث محايد لا علاقة له بالنزاع، حيث تقدّم له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالنزاع والملابسات المحيطة به أيضا على أن تترك له السلطة التقديرية الكاملة لإيجاد الحلول المناسبة، ليقدم بعد ذلك هذه الحلول في شكل اقتراحات أو توصيات، وللأطراف الأخذ بها أو رفضها، ذلك أنّ الوسيط ليست له سلطة قانونية أو تنظيمية أو عقدية على أطراف النزاع.[3]

وفي هذا الإطار عرّفت المادة 10 من قانون 90-02 الوساطة بأنّها إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير ويشتركان في

---

[1] انظر في ذلك: المادة 08 من قانون 90-02 المعدلة بالقانون 91-27 المشار إليه سابقا.

[2] د/ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص102.

[3] المرجع نفسه، ص 103.

تعيينه، كما تعرضت المادة 11 من القانون المذكور إلى كيفية قيام الوسيط بمهامه، إذ نصّت على: «يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمته، ويتعين عليه أن يتقيّد بالسرّ المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته، وتساعد الوسيط في مجال تشريع العمل –بناء على طلبه– مفتشية العمل المختصة إقليميا.»

ويتم اللجوء إلى الوساطة في حالة فشل الأطراف في الوصول إلى حل للنزاع،[1] وهذا ما نصّت عليه المادة L2522-6 من قانون العمل الفرنسي.[2]

ونظرا لأهمية الوساطة في حل النزاعات الجماعية فقد أحاطها المشرّع الفرنسي باهتمام كبير، إذ نظمها بإجراءات دقيقة، حيث ألزمت المادة L2523-5 من قانون العمل الفرنسي الوسيط بتقديم ما توصّل إليه من اقتراحات في شكل توصيات معللة في أجل شهر من يوم تعيينه، وللأطراف مدة 08 أيام لإعلان رفضهم لمقترحات الوسيط، تبدأ من يوم تبليغهم بهذه المقترحات، عندئذ يقوم الوسيط بإبلاغ جميع المنظمات التي تعد أطرافا في النزاع بأسباب الرفض ودوافعه، ويعلن بعد نهاية 08 أيام عن حصول الاتفاق أو عدم حصوله.[3]

وفي حالة فشل محاولة الوساطة، وبعد 48 ساعة من إعلان فشلها، ألزم المشرّع الفرنسي الوسيط بتقديم تقرير إلى وزير العمل يتضمن التوصيات ومرفق بتقرير حول الخلاف وأسباب رفض الأطراف،[4] ممّا يدل على الاهتمام الذي أعطاه المشرّع لهذه الآلية، إذ جعل الوزير يتابع كل ما يدور بين الأطراف عن طريق تقارير الوسيط، وبذلك يكون التشريع الفرنسي قد تناول جميع الجوانب الإجرائية والتنظيمية والآثار المترتبة على نتائج عمل الوسيط، عكس التشريع الجزائري الذي جاء خاليا من أية إشارة إلى الجوانب التنظيمية الخاصة بكيفية تنفيذ الاقتراحات والتوصيات التي يقترحها الوسيط، والإجراءات التي يتم بها قبول أو رفض الأطراف لهذه التوصيات والحلول التي يجب اللجوء إليها في حالة قبولها من طرف أحد الأطراف ورفضها من الطرف الأخر،[5] واكتفى بالنصّ على عرض الوسيط على الطرفين –خلال الأجل الذي يحددانه– اقتراحات لتسوية النزاع في شكل توصية معللة،

---

[1] انظر المادة 2/09 من قانون 90-02، المشار إليه سابقا.

[2] انظر في ذلك نص المادة L2522-6 فقرة من قانون العمل الفرنسي على: « En cas d'échec de la procédure de conciliation, le conflit est soumis soit à la procédure de mediation …»

[3] انظر في ذلك نص المادة L2522-6 فقرة من قانون العمل الفرنسي السالف ذكرها.

[4] انظر في ذلك نص المادة L2522-7 فقرة من قانون العمل الفرنسي.

[5] د/ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 104-105.

مع إرسال نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، وهنا نتساءل حول مدى أهمية هذا الإجراء خاصة وأنّ مفتشية العمل هيئة استشارية لا سلطة لها على أطراف النزاع؟؟!.

وللإشارة فإنّ المشرّع الجزائري قد تبنّى الوساطة ضمن الطرق البديلة لحل النزاعات في قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09، غير أنّه استثنى منها القضايا العمّالية ممّا يوحي أنّه لم يضف أية إضافة للمادة العمّالية، ولا يمكن تطبيق نصوص قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالوساطة على الوساطة المنصوص عليها في قانون خاص تطبيقا لقاعدة "الخاص يقيد العام."

3-نظام التحكيم: في حالة فشل الإجراءات الوقائية لتسوية النزاع الجماعي، يمكن للأطراف المتنازعة اللجوء إلى طرق التسوية الودية ذات الطابع العلاجي وهي المصالحة والوساطة، وإذا فشلت هذه الأخيرة لم يبق لأطراف النزاع سوى وسيلة واحدة وهي التحكيم.[1]

ويكاد أن يكون اللجوء إلى التحكيم أمرا حتميا، باعتباره الوسيلة الأخيرة لتسوية النزاع الجماعي سلميا، قبل أن تتطور تفاعلاته وآثاره نحو الحل غير السلمي، والمتمثل في الإضراب وغلق المؤسسة، وقد يكون إجباريا بنصّ قانوني أو بمقتضى اتفاق جماعي سابق على النزاع أو بقرار من السلطة الوصية أو المشرفة على إقامة نظام العمل.[2]

فإذا وجدت اتفاقية أو اتفاقية عمل جماعية تنص على وضع قائمة للمحكمين فيجب اختيار المحكمين من هذه القائمة، أمّا إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية اللجوء إلى إجراءات التحكيم فيمكن للأطراف الاتفاق بموجب قرار مشترك بالتراضي إخضاع نزاعهم الذي فشلت في حله الوساطة أو المصالحة للتحكيم،[3] وعندما يحال النزاع إلى التحكيم يسترجع المحكم السجلات والوثائق التي كانت في حوزة هيئة المصالحة أو الوساطة بعد فشل الأسلوبين في الوصول إلى حل للنزاع.[4]

ونظرا لأهمية هذه الوسيلة العلاجية في تسوية المنازعات الجماعية فإننا سنحاول دراستها بنوع من التفصيل من خلال التطرق لكيفية تعيين المحكمين وصلاحيتهم وإجراءات التحكيم وتنفيذ قرارات المحكمين.

---

[1] انظر المادة 09 فقرة 2 من قانون 90-02، المشار إليه سابقا، وكذا المادة 6-L2522 من قانون العمل الفرنسي المشار إليها سابقا.

[2] / أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 184.

[3] انظر المادتين 1-L 2524 و 2-L2524من قانون العمل الفرنسي.

[4] انظر في ذلك نص المادة 2-L2524 من قانون العمل الفرنسي.

أ–كيفية تعيين المحكمين: يتمتع عادة الأطراف في الكثير من النظم القانونية بحرية كاملة في تعيين المحكمين، سواء أثناء إبرام الاتفاقية الجماعية بحيث تحدد قائمة مسبقة بأسماء المحكمين الذين يمكن اللجوء إليهم عند وقوع أي نزاع في العمل، أو بموجب اتفاق لاحق، حيث يتم تعيين المحكمين كلما تطلبت الحاجة إلى ذلك وهو ما يعرف بالإجراء الاتفاقي أو التعاقدي، وهذا ما نصّت عليه المـادة L 2524-2 فقرة 2 من قانون العمل الفرنسي،[1] وهذا ما يتفق مع قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09 فيما يتعلق بالتحكيم التجاري الدولي.[2]

غير أنّ المشرّع الجزائري أحال مسألة تعيين المحكمين إلى قواعد قانون الإجراءات المدنية **الملغى** وهذا بموجب المادة 13 من قانون 90-02.[3]

ويبدو أنّ هذه الإحالة غير مستحسنة، لكون التحكيم المنصوص عليه في قانون الإجراءات المدنية الملغى يتعلق بالتحكيم التجاري والاقتصادي بين المؤسسات الاقتصادية والتجارية ولا يتعلق بالتحكيم في منازعات العمل الجماعية، كما أنّ هذه الإحالة قد وضعتنا أمام متاهة، وذلك بصدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09 وأصبحنا أمام إحالة على بياض تستدعي إعادة النظر في مضمون المادة 13 من قانون 90-02، بل إعادة النظر في هذا القانون برمّته.

ونظرا لخصوصية التحكيم في منازعة العمل الجماعية، لكون أنّ أطرافه يختلفون عن أطراف التحكيم التجاري، حيث يتكون أطراف التحكيم التجاري من مؤسسات مختلفة لكل منها كيانها المستقل ومصالح مالية وتجارية مختلفة، بينما يتكون أطراف التحكيم في منازعات العمل الجماعية من إدارة المؤسسة من جهة والنقابات الممثلة للعمال من جهة ثانية، ونظرا لهذه الخصوصية كان على المشرّع معالجة مسألة التحكيم في منازعات العمل ضمن النصوص المتعلقة بقانون العمل وعدم إحالة مسألة خاصة لتطبق عليها قواعد عامة، كما أنّ أحكام قانون الإجراءات المدنية لا تتناسب مع طبيعة النزاعات الجماعية للعمل خاصة ما تعلق منها بتعيين المحكمين، فكان على المشرّع أن يخصّ التحكيم

---

[1] تنص الفقرة 2 من المادة L2524-2 من قانون العمل الفرنسي على: «L'arbitre est choisi soit par accord entre les parties, soit selon les modalités établies d'un commun accord entre elles».

[2] انظر المادة 1041 وما يليها من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09.

[3] تنص المادة 13 من قانون 90-02 على ما يلي:« في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية.»

في منازعات العمل الجماعية بقواعد خاصة مثلما خصّ قواعد الوساطة والمصالحة، ولا بأس أن يترك قانون الإجراءات المدنية والإدارية كإطار عام يرجع إليه عند غياب القواعد الخاصة.

ب– إجراءات التحكيم وتنفيذ أحكام المحكمين: بعد تعيين المحكّم يلتزم الأطراف بتمكينه من كافة الوثائق والمعلومات والمحاضر الخاصة بمختلف مراحل النزاع ومختلف جوانبه وخلفياته وإشكالاته قبل انقضاء أجل التحكيم[1] ب 15 يوما على الأقل، وإلاّ فصل المحكّم بناء على ما قدم إليه خلال هذا الأجل.[2]

وبصدور حكم التحكيم يصبح قابلا للتنفيذ ولكن بموجب أمر من رئيس المحكمة التي صدر في دائرة اختصاصها، ويودع أصل الحكم في أمانة ضبط المحكمة من الطرف الذي يهمه التعجيل،[3] على أنّ يسلّم رئيس أمناء الضبط نسخة ممهورة بالصيغة التنفيذية من حكم التحكيم لمن يطلبها من الأطراف،[4] غير أنّ أحكام المادة 13 فقرة 2 من قانون 90-02 الخاصة بتسوية النزاعات الجماعية نصّت على أنّ أحكام التحكيم في منازعات العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها دون حاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة المختصة...وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلتزمان بتنفيذه.

وبالرجوع إلى عبارة مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون الواردة في المادة 13 فإنّ أحكام التحكيم لا تحتاج إلى أمر أو حكم من المحكمة لتنفيذها، لأنّ قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلتزمان بتنفيذه.

وإذا راعينا الأحكام الخاصة المنصوص عليها في قانون تسوية النزاعات الجماعية، فإنّ أحكام المحكمين لا تقبل الاستئناف خلافا لما هو منصوص عليه في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

---

[1] يلتزم المحكم بإتمام مهمته في ظرف 04 أشهر تبدأ من تاريخ تعيينه، ويمكن تمديد هذا الأجل بموافقة الأطراف، وفي حالة عدم الموافقة عليه يتم التمديد وفقا لنظام التحكيم، وفي غياب يتم من طرف رئيس المحكمة المختصة، انظر في ذلك المادة 108 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، غير أن المادة 13 من قانون 90-02 حددت مدة الفصل في النزاع بشهر واحد، وهنا نسجل تعارضا صارخا بين قانون 90-02 الخاص وقانون الإجراءات المدنية والإدارية العام بسبب الإحالة التي أقرها المشرّع إلى قانون الإجراءات المدنية الملغى بمقتضى المادة 13، ونحن نرى أن الأمر لا يستقيم إلا بتعديل المادة 13 وجعلها تتكفل بمسألة التحكيم في إطار قانون العمل بعيدا عن قانون الإجراءات المدنية أو على الأقل بجعلها تحيل إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية لا إلى قانون ملغى، وهذا بعد إزالة التعارض طبعا.

[2] انظر المادة 1022 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09 المشار إليه سابقا.

[3] انظر المادة 1035 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09 المشار إليه سابقا.

[4] انظر المادة 1036 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09 المشار إليه سابقا.

وخلاصة القول فإنّ القوانين المعمول بها حاليا في مجال التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل تتميز بعدم الوضوح سواء في ظل قانون الإجراءات المدنية الملغى أو في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الساري المفعول، وتطرح العديد من الإشكالات من الناحية التنظيمية والعملية الأمر الذي أدى إلى عزوف المتنازعين عن اللجوء إلى التحكيم، أو أنهم يضطرون إلى وضع قواعد وأحكام اتفاقية خاصة بكيفية اللجوء إلى التحكيم.

وأمام هذا الوضع أصبح من الضروري إعادة النظر في الأحكام القانونية المنظمة للتحكيم الخاص بالنزاعات الجماعية للعمل، وفصلها عن قواعد التحكيم التجاري والاقتصادي المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

المطلب الثاني

التسوية القضائية لحل النزاعات الناجمة عن التسريح الاقتصادي

عندما تفشل المحاولات الودية لتسوية النزاعات الفردية أو الجماعية لا يبقى للعامل سوى اللجوء إلى القضاء الاجتماعي، باعتباره الملاذ الأخير والوسيلة الوحيدة التي قد تنصفه وتعيد له حقوقه، وقد تعمّد المشرّع جعل القضاء آخر جهة يعرض عليها النزاع، وذلك للمبررات التالية:

-لأنّ المنازعة تحتاج إلى حل ودي أكثر منه قضائي، وهذا للحفاظ على علاقة العمل من التوتر وضمان استمراريتها، وللحفاظ أيضا على الثقة المتبادلة التي يفترض أن تميز هذه العلاقة،[1]

– مراعاة الحالة المادية للعامل وما يسببه اللجوء إلى القضاء من إرهاق مالي وإهدار الوقت والجهد،[2]

– إضافة إلى أنّ السبل الودية تمتاز بالسرعة والبساطة في إيجاد الحلول، كما أنّ هذه الحلول من شأنها أن تساهم في كسر الحواجز النفسية والاجتماعية بين الطرفين.[3]

واستنادا لهذه الأسباب لا يمكن اللجوء إلى التسوية القضائية إلاّ بعد استنفاد الطرق الودية لحل النزاع.[4]

---

[1] د/ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص11.

[2] د/ عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 205.

[3] د/ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص11.

[4] د/ عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، المرجع السابق، ص 205.

وقد كلّف المشرّع القاضي الاجتماعي بمهمة الفصل في النزاعات العمّالية بما فيها النزاعات المتعلقة بالتسريح الاقتصادي، وخصّه بطابع مختلف عن باقي الفروع القضائية حتى سمّي بالقضاء الاستثنائي مقارنة بالنظام القانوني العام.

وتظهر خصوصية هذا القسم في تشكيلته، التي اعتبرها المشرّع من النظام العام وجعل مخالفة القواعد المنظمة لتشكيلة المحكمة تحت طائلة البطلان،[1] كما منح المشرّع للمحكمة الممثلة في القسم الاجتماعي سلطة مراقبة قرارات التسريح وإلغائها إذا كانت مخالفة للقانون أوتنطوي على خرق للإجراءات الشكلية والموضوعية المقررة لحماية العامل المسرح لأسباب اقتصادية.

وعليه سنتناول في الفرع الأول المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، في حين نخصص الفرع الثاني لدور المحكمة في مراقبة قرارات التسريح.

الفرع الأول

المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية

قبل التطرق لتشكيلة المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية يتعيّن إلقاء نظرة على التطور التاريخي لقضاء العمل، وبعد دراسة تشكيلة المحكمة الاجتماعية نتطرق لمسألة الاختصاص النوعي والإقليمي، ونختم هذا الفرع بالاختصاص الجديد للقاضي الاجتماعي المكرّس بمقتضى قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

أولا: التطور التاريخي لقضاء العمل: يعدّ قانون نابليون بونابرت الصادر في 1806/03/18 بمدينة ليون الفرنسية أول قانون يعيد بعث محاكم العمل من جديد كهيئة خاصة عرفت باسم Les conseils prud'hommes، ثم عُممت على كامل التراب الفرنسي بمقتضى المرسوم المؤرخ في 1809/06/11، وفي 1848/05/27 صدر مرسوم يقرّ لأول مرة حق مشاركة العمّال في تشكيل هذه المحاكم وتمثيلهم فيها،[2] حيث أصبحت هذه المحاكم مشكلة تشكيلا متساوي التمثيل.[3]

---

[1] تنص المادة 502 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على: «يتشكل القسم الاجتماعي تحت طائلة البطلان من قاض رئيسا ومساعدين طبقا لما ينص عليه تشريع العمل» ، وانظر كذلك نص المادة 08 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، والمشار إليه سابقا.

[2] د/ معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 499.

[3] انظر المادة L 1421-1 من قانون العمل الفرنسي التي تنص على: «Les conseils de prud'hommes, juridictions électives et paritaires »

وقد نصّت المادة L511-1 من القانون الفرنسي 79-44 المؤرخ في 1979/01/18 على أنّ محاكم العمل هي هيئات منتخبة متساوية الأعضاء تسوي عن طريق المصالحة الخلافات التي يمكن أن تظهر بمناسبة أي عقد عمل يخضع للتقنين الحالي بين أرباب العمل أو ممثليهم والعمّال الذين يستخدمونهم، حيث تفصل في الخلافات التي لم يتم تسويتها عن طريق المصالحة.[1]

أمّا في الجزائر فقد استمر العمل بالتشريع الفرنسي المطبق قبل الاستقلال والذي لا يتعارض مع السيادة الوطنية، حيث أبقى على العمل بالمجالس العمّالية التي استمرت في مهامها المتمثلة في الفصل في النزاعات العمّالية، وفي سنة 1965 صدر أمر يتضمن التنظيم القضائي في الجزائر والذي حوّل المجالس العمّالية إلى أقسام،[2] وفي سنة 1972 صدر المرسوم 72-61 المتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية، وهو النص الذي حدّد كيفية تنظيم جلسات المحكمة الاجتماعية التي تنعقد برئاسة قاض يساعده مساعدان من العمّال لهما صوت استشاري، حيث أدمجت المحاكم الاجتماعية ضمن القضاء العادي،[3] و استمر المشرّع في إدخال تعديلات و خاصة ما جاء به الأمر 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل المؤرخ في 29 أفريل 1975 وهو تنظيم أوسع وأشمل من التنظيم الأول، والذي أضاف وجوبية عرض النزاع على مفتشية العمل.[4]

وبدخول الجزائر مرحلة الإصلاحات الاقتصادية أصدر المشرّع عدة قوانين تنظم علاقات العمل الفردية والجماعية سنة 1990، حيث نصّ قانون 90-04 على كيفية تسوية المنازعات الفردية وديا وقضائيا منظما لمحاكم العمل، حيث منح المساعدين صوتا تداوليا بعدما كان استشاريا، وبصدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09 اكتمل البناء القانوني لقضاء العمل في التشريع الجزائري، حيث أعاد تنظيم و ضبط الكثير من المسائل التي كانت مبهمة كمسألة الاختصاص والمدة القانونية لرفع الدعوى وسيرها، كما منح هذا القانون القاضي الاجتماعي سلطة الفصل في القضايا الاستعجالية، كل هذه المسائل سنعود لدراستها لاحقا.

---

[1] تنص المادة L 511-1 من قانون العمل الفرنسي لسنة 1979 على:

«Les conseil de prud'hommes. juridiction élective et paritaire, règlent par voie de conciliation les différents qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. Il jugent les différends à l'égard desquels la conciliation n'a pas abouti. » cité par André ROCHELLE, Vous et les prud'homme, les éditions d'organisation, Paris, 1992, p.13.

[2] انظر الأمر 278/65 المؤرخ في 16 /11/ 1965 المتضمن التنظيم القضائي، ج ر، العدد 96.

[3] انظر المرسوم 72-61 المؤرخ في 28مارس 1972 المتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية، ج ر العدد 25، ص 365 وما يليها.

[4] د/أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 315.

ثانيا: تشكيل المحكمة الاجتماعية: هناك أسلوبين لتشكيل المحاكم الاجتماعية، يتمثل الأول في أسلوب التعيين، أي أنّ المحكمة تتشكل من قضاة معينين من طرف الجهة المختصة دون تمثيل للعمال وأرباب العمل، أمّا الأسلوب الثاني فيتمثل في التشكيل المختلط للمحكمة، والمتكون من قضاة وممثلين للعمال وآخرين لأصحاب العمل وبنسب متساوية، وهو الأسلوب الذي أخذ به المشرّع الجزائري[1] والفرنسي.[2]

وقد نصّ التشريع الجزائري من خلال الأمر 75-32 على تمثيل العمّال تمثيلا استشاريا، في حين نصّ القانون 90-04 على تمثيل العمّال و أرباب العمل تمثيلا تداوليا، وفي هذا الإطار نصّت المادة 08 من قانون 90-04 على ما يلي: " تنعقد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمّال ومساعدان من المستخدمين"، وأضافت الفقرة الثانية من المادة 08 :" يجوز للمحكمة أن تنعقد قانونيا بحضور مساعد من العمّال و مساعد من المستخدمين على الأقل".

وإذا كان المشرّع قد اعتبر أنّ المحكمة الاجتماعية تتشكل من قاض ومساعدين من أصحاب العمل كأصل عام، واستثناء من مساعد من العمّال و مساعد يمثل أصحاب العمل، فإنّ هذا الاستثناء قد أصبح قاعدة عامة بمقتضى قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.[3]

حيث أصبح يتشكل القسم الاجتماعي من قاض –رئيسا– ومساعدين أحدهما يمثل أرباب العمل والثاني يمثل العمّال، ويعدّ ذلك من النظام العام، وإذا تمت مخالفة هذه التشكيلة فإنّ الأحكام الصادرة تكون تحت طائلة البطلان،[4] ويحق لأي متقاض -عندما يلاحظ عدم مطابقة التشكيلة للقانون- أن يرفع دعوى للمطالبة ببطلان الحكم الصادر عن المحكمة.

---

[1] د/أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 317.

[2] انظر المادة L1421-1 من قانون العمل الفرنسي التي تنص على تشكيل المحكمة :

« …Il est composé, ainsi que ses différentes formations, d'un nombre égal de salariés et d'employeurs. »

[3] تنص المادة 502 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على ما يلي:" يتشكل القسم الاجتماعي تحت طائلة البطلان من قاض ريسا ومساعدين طبقا لما ينص عليه تشريع العمل."

[4] د/ معاشو عمار، "اختصاص المحكمة الاجتماعية في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية 08-09"، مداخلة مقدمة في الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010، ص 05، وانظر أيضا قرار المحكمة العليا رقم 167647 الصادر في 1999/08/09 الذي جاء فيه بأن :" تشكيلة الجهات القضائية من النظام العام ومخالفتها تعد خرقا لقاعدة جوهرية في الإجراءات وتعرض الحكم إلى النقض" أورده ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصبة، الجزائر، ص 540.

أمّا في التشريع الفرنسي فإنّ المحاكم العمّالية prud'hommes تتكون من هيئة منتخبة بالتساوي بين ممثلي العمّال و ممثلي أصحاب العمل، علما أنّه لا يوجد من بين هؤلاء الأعضاء قضاة محترفين حتى الرئيس يكون من المنتخبين عكس ما هو موجود في الجزائر، و تؤول رئاسة المحكمة لأحد المنتخبين من العمّال أو ممثلي أصحاب العمل بالتناوب لمدة سنة واحدة غير قابلة للتجديد.[1]

وعندما يكون الرئيس من العمّال يكون بالضرورة نائب الرئيس من أصحاب العمل والعكس صحيح[2]، ويعتبر هذا النظام أكبر ضمانة لحماية حقوق العمّال ويتم انتخاب الرئيس ونائبه لمدة سنة واحدة من طرف الأعضاء المنتخبين المكونين للمحاكم العمّالية.[3]

ثالثا: اختصاص المحكمة الاجتماعية: تعد مسألة الاختصاص من المسائل الأساسية والهامة في قضاء العمل، باعتباره قضاء استثنائيا متعلقا بالنظام العام، إذ لا يجوز لأي جهة قضائية أخرى الفصل في القضايا الموكلة لمحاكم العمل،[4]

1/الاختصاص النوعي: حدّد المشرّع الجزائري القضايا التي تختص بها المحاكم العمّالية تحديدا دقيقا وجعل اختصاصها اختصاصا مانعا أي لا يمكن لأية جهة قضائية أخرى أن تفصل في هذه القضايا والمتمثلة في:[5]

-إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين،

- تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين،

---

[1] انظر المادة L1423-5 من قانون العمل الفرنسي التي تنص على:

« Les conseillers prud'hommes salariés élisent un président ou un vice-président ayant la qualité de salarié. Les conseillers prud'hommes employeurs élisent un président ou un vice-président ayant la qualité d'employeur. Le vote par mandat est possible. Toutefois, un conseiller ne peut détenir qu'un seul mandat. »

[2] انظر المادة L1423-4 من قانون العمل الفرنسي التي تنص على: « Le président du conseil de prud'hommes est alternativement un salarié ou un employeur. Le sort détermine la qualité de celui qui est élu la première fois. Lorsque le président est choisi parmi les conseillers prud'hommes salariés, le vice-président ne peut l'être que parmi les conseillers prud'hommes employeurs, et réciproquement. »

[3] انظر المادة L1423-6 من قانون العمل الفرنسي المعدلة بالقانون 526-2009 المؤرخ في 12 ماي 2009 المادة 29 و التي تنص على:

Le président et le vice-président sont élus pour une année… »

[4] تنص المادة 3/32 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على:" .. يبقى القسم المدني هو الذي ينظر في جميع النزاعات باستثناء القضايا الاجتماعية."

[5] انظر المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية 08-09، المشار إليه سابقا.

- منازعات انتخاب مندوبي العمّال،
- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي،
- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب،
- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد،
- المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

2/ الاختصاص الإقليمي: نصّت المادة 24 من قانون 90-04 على أنّ الاختصاص الإقليمي ينعقد للمحكمة الواقعة في مكان تنفيذ عقد العمل أو محل إقامة المدعى عليه، وأضافت الفقرة الثانية من هذه المادة على إمكانية رفع الدعوى أمام محكمة موطن المدعي في تعليق علاقة العمل وانقطاعها بسبب حادث عمل أو مرض مهني.

وبالنظر إلى نصّ المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجدها جاءت شبه مطابقة لنص المادة 24 من قانون 90-04 غير أنّها أضافت اختصاص المحكمة التي أبرم فيها العقد.[1]

ويبدو أنّ المشرّع قد أراد توفير حماية إضافية للطرف الضعيف (العامل) في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني من خلال جعل الاختصاص يؤول لمحكمة موطن المدعي، وذلك من أجل تخفيف العبء عليه مراعيا بذلك ضعفه المادي وحالته الصحية التي يصعب معها التنقل إلى مكان إبرام عقد العمل أو تنفيذه.

3/ الاختصاص الاستعجالي: بمقتضى قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد 08-09 منح المشرّع عدة صلاحيات للقاضي الاجتماعي، تتمثل أساسا في الفصل في القضايا الاستعجالية ذات الطابع الاجتماعي والتي كانت حكرا على رئيس المحكمة، ماعدا ما تعلق بتطبيق المادة 34 من قانون 90-04 إذ كان من اختصاص رئيس القسم الاجتماعي تنفيذ اتفاق المصالحة وتسليط الغرامة التهديدية على الطرف المخل.[2]

---

[1] تنص المادة 5 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية 08-09 على :" يؤول الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه، أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه.

غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي."

[2] انظر في ذلك قرار المحكمة العليا ملف رقم 240430 الصادر بتاريخ 2000/07/11 بين س.و .ن.ب و غ ضد ب.ع، المجلة القضائية، العدد الأول، 2001، ص 191 وما يليها.

وبمقتضى المواد 506، 507، 508، 509 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية منح المشرّع اختصاصا لم ينص عليه لا في قانون الإجراءات المدنية الملغى و لا في قانون 90-04.

ونحن نرى بأنّ هذه المواد المذكورة جاءت لتزيل اللبس الذي كان سائدا في ظل تطبيق قانون الإجراءات المدنية الملغى من جهة، و تعزز الحماية القانية للعامل من جهة ثانية، كما نرى بأنّ المشرّع قد أصاب عندما منح سلطة الفصل في القضايا الاستعجالية للقاضي الاجتماعي لأنّه أدرى بأصل النزاع، وعندما يُطرح عليه أمر استعجالي يكون هو الأقرب للموافقة على الطلب أو رفضه.

الفرع الثاني

دور المحكمة الاجتماعية في مراقبة قرارات التسريح

من المسلّم به فقها وقانونا أنّ التسريح لأسباب اقتصادية ليس محظورا إذا دعت إليه أسباب حقيقية وجدية فرضتها صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية، وأدت هذه الصعوبات إلى تهديد كيان المؤسسة بالزوال، عندئذ يحق للمستخدم اتخاذ ما يراه مناسبا للحفاظ على مؤسسته، بشرط أن يتعامل مع هذه الصعوبات بطريقة موضوعية يرجّح فيها بين مصلحة مؤسسته ومصالح العمّال، وألاّ يلجأ إلى التسريح إلاّ في الحالات الاضطرارية لا بهدف التوفير وتحقيق ربح أعلى.

وعليه يجب على المستخدم التقيّد بمجموعة من الضوابط الموضوعية، وفي مقدمتها أن يكون التسريح الاقتصادي لسبب حقيقي وجدي، وأن يتم ضبط معايير موضوعية لاختيار العمّال المعنيين بالتسريح، إضافة إلى ضرورة التقيد بالضوابط الشكلية كإلزامية الإخطار والمشاورة مع ممثلي العمّال أو لجنة المؤسسة وإعلام السلطة الإدارية وتبليغ المعنيين بقرارات التسريح وإعداد خطة للحفاظ على العمل.

وإذا كانت الضوابط الموضوعية والشكلية تشكّل ضمانة قوية لحماية العامل إلاّ أنّها غير كافية دون تدخل رقابة المحكمة لفرض احترام هذه الضمانات، وعليه فإنّ دور المحكمة ينحصر في الرقابة على الشروط الموضوعية والإجرائية للتسريح وفرض جزاءات مدنية تتمثل في إبطال قرارات التسريح المخالفة للقانون وتعويض العمّال المسرّحين، وعليه سنتطرق لكل جزئية من هذا الفرع على حدى.

أولا: دور المحكمة في الرقابة على الشروط الموضوعية والإجرائية للتسريح: نصّت القوانين العمّالية على الدور الذي ينبغي على المحكمة القيام به لفرض احترام الشروط الموضوعية للتسريح الاقتصادي، والمتمثلة في حقيقة السبب وجديته وكذا مشروعيته، إضافة إلى رقابة المعايير المعتمدة لترتيب العمّال المعنيين بالتسريح، كما ينبغي للمحكمة مراقبة الشروط الإجرائية للتسريح، وخاصة ما تعلق بإخطار واستشارة ممثلي العمّال وإعداد خطة الحفاظ على العمل وإعلام السلطة الإدارية وتبليغ العمّال المعنيين بقرارات تسريحهم.[1]

1/ دور المحكمة في رقابة الشروط الموضوعية للتسريح: إذا كان التشريع الفرنسي قد نصّ من خلال المادة L1233-2 على سلطة القاضي في رقابة السبب الاقتصادي من حيث حقيقته وجديته ومشروعيته فإنّ المشرّع الجزائري قد اكتفى بعبارة" يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا برّرت ذلك أسباب اقتصادية"،[2] دون أن يخوض في التفاصيل أو أن يحدّد طبيعة هذه الأسباب، ولم يضع حتى معايير يستند إليها القاضي لممارسة دوره في الرقابة، فدور القاضي يقتصر على مراقبة مدى احترام المراحل القانونية، وكذا احترام تطبيق التدابير المتفق عليها بالنسبة لكل عامل عند نشوب نزاع حول التسريح، فالقاضي لا يراقب ملاءمة إجراء التسريح لأسباب اقتصادية، بل يراقب شرعيته فقط، وإذا تبين للقاضي أنّ التسريح جاء مخالفا للقواعد الإجرائية أو الموضوعية صرّح بطابعه التعسفي، وتطبق عليه عندئذ مقتضيات المادة 73-4 من قانون 90-11[3].

وفي غياب نص قانوني صريح يؤكد على سلطة القاضي الاجتماعي في رقابة الشروط الموضوعية للتسريح فإنّ قضاء المحكمة العليا قد نفى سلطة القاضي في تقدير الأسباب الاقتصادية، اعتبارا للمراحل التي يمر بها الجانب الاجتماعي، والتي تكتسي طابعا تفاوضيا، مع إمكانية اللجوء إلى طرق التسوية الداخلية.

---

[1] لقد تمّ التطرق لهذه المسائل بالتفصيل عند حديثنا عن الضوابط الموضوعية والشكلية وبالضبط في الفرع الثاني من المطلب الأول من المبحث الأول من الفصل الثاني من الباب الثاني، وكذا في الفرع الثاني من المطلب الثاني من نفس المبحث والفصل والباب، ص 195 إلى 210.

كما يستحسن الرجوع إلى الفرع الرابع من المطلب الثاني من المبحث الثاني من الفصل الثاني من الباب الثاني عند الحديث عن الرقابة القضائية على وضع خطة العمل وعلى تنفيذها، ص 234-239، وقد أدرجنا الرقابة القضائية ضمن الفصل المتعلق بالضوابط باعتبارها من الضوابط ومن الضمانات أيضا، ولهذا سنكتفي بالإشارة إلى الخطوط العريضة للرقبة القضائية في هذا الفرع دون تفصيل تفاديا للتكرار.

[2] انظر نص المادة 69 من قانون 90-11 السابق ذكره.

[3] تبنى هذا الرأي الأستاذ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 470.

غير أنّ هذا التبرير يبدو غير منطقي لأنّ إجراءات التفاوض الجماعي لا تغني عن الرقابة القضائية، بدليل أنّ المشرّع الفرنسي قد أخضع إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية للتفاوض الجماعي ومنح القضاء سلطة الرقابة على الجانب الموضوعي والإجرائي للتسريح، والأكثر من ذلك أنّ التفاوض لا يشكّل ضمانة كافية لجميع العمّال، ولا يمكن أن يحفظ جميع حقوقهم، ومن الغريب أن يتخلى القاضي عن العمّال ويتركهم لمصيرهم.[1]

ويبدو أنّ المشرّع الجزائري وما دام قد اشترط وجود أسباب اقتصادية لتبرير التسريح الاقتصادي، واشترط أيضا تسبيب قرارات التسريح الفردية، فإنّ القرارات التي لا تكون مسببة تسبيبا كافيا تكون مشوبة بقصور في التسبيب ومستوجبة النقض، ومنه نستنتج أنّ القاضي الاجتماعي تمتد رقابته إلى فحص مدى جدية وحقيقة السبب ، ومن جهة ثانية فإنّ القاضي يراقب المخالفات التي قد يرتكبها صاحب العمل بعد إجراء التقليص، ومن أهمها تشغيل عمّال جدد مكان العمّال الذين مسّهم التقليص مخالفة للمادة 69 فقرة 2 من قانون 90-11، وفي هذا الإطار أكدت المحكمة العليا أنّ القيام بتوظيفات جديدة دون إعطاء الأسبقية للعمّال الذين شملتهم عملية التقليص يعد خرقا لأحكام المادة 69 من قانون 90-11[2] كما نصّت المادة 71 من قانون 90-11 على بعض المعايير المعتمدة لاختيار العمّال المعنيين بالتسريح وعلى القاضي أن يراقب مدى احترام المستخدم لهذه المعايير.[3]

2/ دور المحكمة في مراقبة الشروط الإجرائية للتسريح: إذا كان القانون قد ألزم المستخدم الذي يلجأ إلى تقليص عدد العمّال لأسباب اقتصادية بضرورة إخطار ممثلي العمّال أو لجنة المؤسسة واستشارتهم وإعداد خطة الحفاظ على العمل وإعلام السلطة الإدارية وتبليغ العمّال المعنيين بالتسريح بقرارات تسريحهم، فإنّ للمحكمة أن تراقب مدى التزام المستخدم باحترام هذه الشروط وفقا للتفصيل الآتي بيانه:

---

[1] د/فتحي وردية، ضوابط إنها عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، الجزائر، 2012، ص 344.

[2] **انظر في ذلك** قرار المحكمة العليا، ملف رقم 202970 الصادر بتاريخ 2000/09/12 بين م أ ضد ب.ر، المجلة القضائية، العدد الأول، 2001.

[3] لمزيد من التفاصيل يرجى الرجوع إلى ما جاء في الفرع الأول من المطلب الثاني من المبحث الأول من الفصل الثاني من الباب الثاني من هذه الأطروحة، ص 203 وما يليها.

أ/ رقابة القاضي الاجتماعي لمدى قيام المستخدم بإخطار ممثلي العمّال أو لجنة المؤسسة واستشارتهم: يلتزم المستخدم بإخطار ممثلي العمّال أو لجنة المؤسسة إن وجدت واستشارتهم بشأن التدابير التي ينبغي اتخاذها لتجنب الإنهاء أو لتضييق نطاقه، أو حتى لتخفيف آثاره السلبية على العمّال، حتى وإن كان رأي لجنة المؤسسة رأيا استشاريا، فإنّ عدم احترام هذا الإجراء يؤدي إلى بطلان إجراءات التسريح، وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر في 09 جوان 1998 والذي جاء فيه:" حيث أنّ إجراءات التقليص المنصوص عليها بالمرسوم التشريعي 94-09 تهدف إلى حماية العمّال وهي بهذه الصفة من النظام العام وتفرض على المستخدم إثبات إتباعها وعلى المحكمة التأكد من صحتها...".[1]

ب– رقابة القاضي لخطة الحفاظ على العمل: تعتبر خطة الحفاظ على العمل من أهم الضمانات القانونية لتجنب التسريحات أو التقليل من عدد العمّال المسرّحين وإعادة تصنيفهم في حالة تسريحهم فعلا، وللقاضي الاجتماعي الحق في مراقبة هذه الخطة وتقرير بطلان كل تسريح إذا لم تقدم هذه الخطة لممثلي العمّال (غياب الخطة) أو كانت هذه الخطة غير كافية،[2] و يترتب على ذلك الأمر بمواصلة تنفيذ عقد العمل بناء على طلب العامل، علما أنّ سلطة إبطال إجراءات التسريح بسبب عدم وجود خطة بإعادة التصنيف لا تعود لقضاة الموضوع فقط بل يضطلع بها القاضي الاستعجالي أيضا.[3]

ج/ رقابة القاضي على إعلام السلطة الإدارية: كانت الرخصة الإدارية تشكل إحدى دعائم النظام القانوني للتسريح الاقتصادي إلى أن تم إلغاؤها بمقتضى قانوني 03 جويلية 1986 و30ديسمبر 1986 الفرنسيين، وبعد إلغاء الترخيص الإداري تم استبداله بالإخطار والمشاورة، ولم يعد في مقدور الإدارة التصريح بقبول التسريح أو رفضه، وهو ما تم إقراره في التشريع الجزائري بمقتضى قانون 90-11 بعدما كان مكرّسا في ظل القوانين السابقة.[4]

---

[1] **انظر في ذلك** قرار المحكمة العليا، ملف رقم 182508 الصادر بتاريخ 09 جوان 1998، قرار غير منشور، ولمزيد من التفاصيل يرجى الرجوع إلى ما جاء في الفرع الأول من المطلب الأول من المبحث الثاني من الفصل الثاني من الباب الثاني من هذه الرسالة ص 210 وما يليها.

[2] انظر في ذلك: L'information des salariés sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

[3] أحمد محمود برجاوي، صرف العمّال لأسباب اقتصادية و فنية، المنشورات الحقوقية صادر، بيروت، 2005، ص 232، ولمزيد من التفاصيل يرجى الرجوع إلى الفرع الرابع من المطلب الثاني من المبحث الثاني من الفصل الثاني من الباب الثاني من هذه الرسالة ص 236 وما يليها.

[4] يقصد بالقوانين السابقة الأمر 75-31 و المرسوم 82-302 المشار إليهما سابقا.

وبالرجوع إلى قانون 90-11 والقوانين اللاحقة له لا نجد أية إشارة إلى ضرورة الحصول على ترخيص إداري مسبق من مفتشية العمل قبل تسريح العمّال، وتطبيقا لنص المادة 3/16 من المرسوم التشريعي 94-09 يلتزم المستخدم بوضع قوائم اسمية للأجراء المعنيين بالتقليص وتبليغها لمفتشية العمل ولصناديق التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق، وعليه فإنّ دور القاضي يقتصر على مراقبة مدى التزام المستخدم بتبليغ القوائم الاسمية للعمال المسرّحين إلى الجهات المعنية، ويقع على المستخدم عبء إثبات قيامه بهذا الالتزام، وفي حالة عجزه عن إقامة الدليل يمكن للقاضي الحكم بعدم مشروعية التقليص و بطلان التسريح.

د- رقابة القاضي لمدى احترام الإجراء المتعلق بقرارات التسريح: قد تنتهي إجراءات التسريح بانخراط العامل في اتفاقية التحول و بتقليص ساعات العمل أو إحالة العامل المزمع تسريحه على التقاعد، غير أنّه غالبا ما تنتهي الإجراءات بإعداد قرارات فردية للتسريح ثم تبلغ للمعنيين بصفة فردية أيضا، ويتضمن القرار نوع التسريح، كما يجب أن يتضمن قرار التسريح المرسل إلى العامل المعني نوعية السبب الاقتصادي للتسريح كالصعوبات الاقتصادية، تحولات تكنولوجية و مدى تأثيرها على الوظيفة كإلغاء الوظيفة أو تغييرها أو تعديل جوهري لعقد العمل.[1]

كما يجب أن تتضمن رسالة التسريح أمرين، الأول متعلق بأولوية إعادة التشغيل وقد نصّت عليه المادة L1233-45 من قانون العمل الفرنسي، أمّا الأمر الثاني فيتعلق باقتراح الاستفادة من عطلة إعادة التصنيف بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ألف عامل على الأقل، في حين لا يلتزم المستخدم بذكر معايير التسريح، غير أنّه ملزم بتبيان المعايير التي اعتمد عليها في عملية التسريح إذا ما طلب منه ذلك كتابة، ولا يترتب على خرق هذه الإجراءات إلاّ الحق في المطالبة بالتعويض من طرف العامل.[2]

أمّا المشرّع الجزائري فقد نصّ على إلزامية إعداد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل، لكنّه لم ينصّ على وجوب تبليغها لكل عامل، ولم يرتب أي جزاء على عدم تبليغ مقرر التسريح، غير أنّ المحكمة العليا وفي قرارها الصادر بتاريخ 11 ماي 1999 تحت رقم 178850 أكدت على ضرورة

---

[1] انظر في ذلك: Soc, 22 fevrier2000, RJS4/2000, №394. ، و لمزيد من التفاصيل يرجى الرجوع إلى البند 1 من أولا من الفرع الثاني من المطلب الأول من المبحث الأول من الفصل الثالث من الباب الثاني من هذه الرسالة، ص 249 و ما يليها.

[2] انظر في ذلك: Jean PELISSIER, Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO, op, cit, p629.

احترام إجراءات التقليص المنصوص عليها في المرسوم التشريعي 94-09، ومنه يقع على المستخدم تقديم ما يثبت أنّه قام بتبليغ قرار التسريح لكل عامل.

ثانيا: الجزاءات المترتبة على مخالفة الشروط الإجرائية والموضوعية للتسريح: يترتب على مخالفة الشروط الإجرائية للتسريح وكذا الشروط الموضوعية بطلان إجراءات التسريح، متبوعة بالتعويض العيني، و إذا أصبح التنفيذ العيني مستحيلا أو غير ممكن حل محله التعويض بمقابل(النقدي).

1-**بطلان إجراءات التسريح مع التعويض العيني**: عندما يقوم المستخدم بتسريح عماله لأسباب اقتصادية دون احترام الشروط الإجرائية أو الموضوعية للتسريح، يصبح هذا التسريح مخالفا للإجراءات القانونية أو غير مبرر موضوعا أي غير مشروع، حينها تحكم المحكمة ببطلان التسريح وإعادة العامل إلى منصب عمله، وهذا تطبيقا لنص المادة 73-4 من قانون 90-11 التي تنصّ على :" إذا وقع تسريح العامل مخالفا للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله.
وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه يعتبر تعسفيا تفصل المحكمة ابتدائيا نهائيا إمّا بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة.
يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض.".

ويتضح من خلال هذه المادة أن الشروط الشكلية والموضوعية السابق بيانها تمثل شروطا جوهرية، وأنّ عدم احترام أي شرط أو تدبير من شأنه أن يؤدي إلى بطلان الإجراء، ويصبح التسريح الذي يتم خلافا لما نصّت عليه هذه القوانين والاتفاقيات تسريحا تعسفيا يؤدي إلى بطلان قرار التسريح وإعادة العامل إلى منصب عمله كتعويض عيني، غير أنّ الحكم بإعادة العامل المسرّح إلى منصب عمله يعدّ مجرد خيار لأطراف الدعوى " ...وفي حالة رفض أحد الطرفين..." ، إذ لا يملك القاضي سلطة إجبار الطرفين على قبول التعويض العيني، وبرفض أحدهما يثبت له التعويض النقدي.

2-**استحقاق التعويض النقدي**: يلتزم المستخدم الذي خالف القواعد الإجرائية للتسريح بأن يدفع للعامل المسرح تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله جبرا لمختلف الأضرار التي لحقت بالعامل، وهذا بعد أن تقوم المحكمة بإلغاء قرار التسريح وإعادة العامل إلى منصب عمله.

أمّا في حالة رفض المستخدم إعادة إدماج العامل المسرح تسريحا تعسفيا أو في حالة رفض العامل الرجوع لمنصب عمله، يمنح القاضي للعامل تعويضا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه عن مدة 06 أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة.

ويبدو أنّ تحديد الحد الأدنى للتعويض (أجرة 06 أشهر) قد يكون مضرا بمصلحة العامل الذي أمضى معظم سنوات عمره في خدمة المستخدم قبل أن يستغني عليه استغناء تعسفيا، وقد يمنح القاضي تعويضا لعامل أجرة 06 أشهر كتعويض عن مدة عمل تزيد عن 25 سنة، ولا رقابة للمحكمة العليا عليه، في الوقت الذي يمنح قيمة التعويض نفسه لعامل عمل سنة واحدة، وعليه نقترح أن يكون التعويض متناسبا مع سنوات الخدمة وفق سلم يحدد قيمة التعويض وما يقابلها عن كل مدة عمل، كأن يكون الحد الأدنى للتعويض عن مدة سنتين عمل أو أقل أجرة 04أشهر، وإذا وصلت مدة العمل إلى 05 سنوات يصبح الحد الأدنى للتعويض أجرة 06 أشهر، وإذا وصل عدد سنوات العمل إلى 10 سنوات يكون الحد الأدنى للتعويض أجرة 12 شهرا، ويرفع الحد الأدنى للتعويض إلى 15 شهرا إذا زادت مدة العمل عن 10 سنوات، على أن يترك للقاضي سلطة تقديرية في تحديد الحد الأقصى مع إلزامه بإبراز عناصر التعويض، والتي تتعلق عادة بالحالة الصحية والاجتماعية للعامل، سلوكه أثناء مدة الخدمة، الانضباط، المردودية والكفاءة...، حتى لا تمنح سلطة تقديرية واسعة للقاضي الذي يمكنه إساءة استعمالها لمصلحة المستخدم أو لمصلحة العامل، كالمبالغة في تقدير التعويض أو جعله ضمن الحد الأدنى الذي لا يتناسب مع أقدمية العامل بالمؤسسة، وهذا ترجيحا للحماية القانونية الثابتة لحقوق العامل على الحماية القضائية المتغيرة.

خاتمة

بعد العرض التفصيلي لمختلف جوانب بحثنا، والذي مكّننا من الإجابة على الإشكالية الرئيسة التي طرحناها في مقدمة هذه الدراسة، والمتمثلة في: إذا كان إصلاح المؤسسة الاقتصادية وتطهيرها ضرورة اقتصادية فإنّ حماية العمال ضرورة اجتماعية، فكيف يمكن التوفيق بين الضرورتين لمواجهة الاختلالات الاقتصادية ورفع كفاءة الأداء المالي للمؤسسات دون التضحية بمصالح العمال وبحقوقهم المكتسبة؟ خلصنا إلى جملة من **النتائج** أهمها:

1- حملت التحولات الاقتصادية المعاصرة -وفي مقدمتها الخوصصة والتسريح الاقتصادي- العديد من المصاعب والسلبيات، خاصّة على الصعيد الاجتماعي وعلى الطبقة العاملة بالذات، حيث كشف تطبيق هذه السياسات على حالة الإفلاس التي كانت تعيشها المؤسسات العمومية، من وسائل إنتاج مهترئة وسوء تسيير وتضخم في اليد العاملة، هذا الأخير الذي تحوّل إلى عمالة زائدة باعتبارها أحد روافد البطالة، كما كشفت هذه الإصلاحات عن مدى القصور الواضح، والعجز الذي يعتري تشريعات الدول النامية في مواجهة المستجدات المستحدثة، والبرامج البديلة للتكفل بفائض العمالة، وإيجاد حلول عملية للتخفيف من مشكلة البطالة.

2- إنّ الخوصصة لا تعني تخلي الدولة عن دورها في تنظيم المجتمع وتحقيق التوازن بين مختلف فئاته، وإنّما تجعل الدولة لا تتدخل في النشاط الاقتصادي، لكنها تتواجد لتضبط وتراقب وتصدر التشريعات الملائمة، خاصة ما تعلّق بحماية الطبقة العاملة، وقد لاحظنا أنّ المشرّع الجزائري قد تدخل فعلا بسن قوانين ذات بعد اجتماعي مسايرة لعملية الإصلاح الاقتصادي، سواء تعلق الأمر بقوانين الخوصصة والتسريح الاقتصادي أو القوانين المتصلة بها، والتي كان لها الفضل في التخفيف من الآثار السلبية لهذه التحولات.

وقد تدخّل المشرّع الجزائري فعلا من خلال وسائل عديدة لحماية العامل من آثار الخوصصة والتسريح الاقتصادي، وذلك من خلال النص على قاعدة استمرار عقود العمل في حالة انتقال ملكية المؤسسة إلى مالك جديد -بسبب الخوصصة-، من خلال المادة 74 من قانون 90-11، كما وفّر للعمّال ضمانة قانونية أخرى لما عاملهم معاملة تفضيلية عند خوصصة المؤسسة الاقتصادية، فمكّنهم

من ممارسة حق الأولوية لاستعادة المؤسسة المخوصصة مع استفادتهم من تخفيض قدره 15 % من سعر التنازل، إضافة إلى تمليك 10 % من الأسهم للعمال مجانا، إلاّ أنّ هذه الضمانات لا يمكن أن تستوعب جميع العمّال، ممّا يجعل هذه الحماية نسبية إلى حد بعيد.

3- إذا كانت الخوصصة -من وجهة نظر اقتصادية- هي الحل المناسب لمواجهة الاختلالات الاقتصادية ورفع كفاءة الأداء المالي للمؤسسات، إلاّ أنّ هذه الجوانب الإيجابية اقتصاديا كادت أن تكون على حساب حقوق العمّال المسرّحين أو المحولين من القطاع العام إلى القطاع الخاص، لولا تدخل الدولة عن طريق سن القوانين المناسبة لتحقيق التوازن بين النجاعة الاقتصادية للمؤسسة وحماية حقوق العمال، سواء من خلال إشراكهم في عملية الخوصصة أو من خلال توفير الضمانات القانونية لحماية حقوقهم المترتبة عن الخوصصة، أو حتى من خلال التخفيف من الآثار السلبية لها، والبحث عن الحلول الكفيلة لمعالجة هذه الآثار بكيفية تحقق الربح الاقتصادي دون التضحية بمصالح العمال، لأنّ إصلاح الاقتصاد ضرورة اقتصادية وحماية العمال ضرورة اجتماعية.

4- إذا كانت الخوصصة تبيح للمستخدم - الذي انتقلت إليه ملكية المؤسسة المخوصصة- سلطة تعديل عقد العمل، إلاّ أنّه يجب أن يكون هذا التعديل مشروعا لا يمسّ شخصية العامل ولا يمسّ الشروط الجوهرية في عقد العمل، وإذا كان للمستخدم سلطة تعديل عقد العمل تعديلا غير جوهري، فإنّ هذه السلطة ليست مطلقة بل مقيدة ببعض الضوابط والقيود التي تضمن عدم المساس بحقوق العامل، كعدم الإضرار بالعامل، ألاّ يترتب على التعديل غير الجوهري تعديل جوهري، وألاّ يكون العنصر المعدّل دافعا إلى التعاقد، وإذا كان التعديل الجوهري استثناء على مبدأ "العقد شريعة المتعاقدين" إلاّ أنّه يكون مبررا بدوافع اقتصادية ومستندا إلى أسباب جدية وحقيقية، شأنه شأن التسريح الاقتصادي، وأن يكون التعديل مستندا لحالة الضرورة أو القوة القاهرة مؤقتا، وأن يكون الهدف من التعديل تحقيق مصلحة العمل.

5-تم الوصول إلى أنّ التسريح الاقتصادي ليس محظورا إذا دعت إليه أسباب اقتصادية حقيقية وجادة، فرضتها صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية، وأدت هذه الصعوبات إلى تهديد كيان المؤسسة بالزوال، فيكون للمستخدم اتخاذ ما يراه مناسبا للحفاظ على مؤسسته، بشرط أن يتعامل مع

هذه الصعوبات بطريقة موضوعية يرجّح فيها بين مصالح مؤسسته ومصالح العمّال، وذلك بعدم اللجوء إلى التسريح إلاّ في الحالات الاضطرارية لا بهدف التوفير في النفقات أو تحقيق ربح أعلى.

6- يلاحظ أنّ المشرّع قد أحاط عملية التسريح الاقتصادي بمجموعة من الضوابط الموضوعية والشكلية، وألزم المستخدم أن يتقيد بها، وفي مقدمتها استناد الإنهاء لسبب حقيقي وجدي، وأن يتم تحديد العمال المزمع تسريحهم وفقا لمعايير محددة مسبقا، وفي حالة عدم تحديد هذه المعايير بموجب اتفاق جماعي، على المستخدم أن يحددها بالتشاور مع لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال، وأن يراعي في ذلك بعض المعايير المنصوص عليها قانونا كالأعباء العائلية والسن والأقدمية، وألا يختار المعايير التي تخدم مصلحة مؤسسته فقط كالكفاءة المهنية، غير أنّه ليس من السهل تحقيق التوازن بين هذين النوعين من المصالح التي عادة ما تكون متضاربة إلاّ بتضافر جهود كل الأطراف الفاعلة كالنقابات والسلطة الإدارية وممثلي العمال ولجنة المؤسسة.

وأن يلتزم المستخدم أيضا بإخطار ممثلي العمّال والتشاور معهم حول أي مشروع يكون الغرض منه تقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية، كما يلتزم بإخطار السلطة الإدارية، ولو أنّها لا تمتلك سلطة الترخيص للمستخدم بالتسريح ولا سلطة منعه، وهذا بعد إلغاء نظام الرقابة الإدارية على الإنهاء في فرنسا، وفي الجزائر أيضا بعد دخول قانون 90-11 حيز التنفيذ، حيث ترك الأمر لرقابة القضاء، لذلك يجب تفعيل الرقابة القضائية لضمان احترام المستخدم لضوابط التسريح، مع تشديد العقوبات الناتجة عن مخالفة هذه الضوابط، لكون أنّ العقوبات المقررة سواء في القانون الفرنسي أو الجزائري أو المصري ليست رادعة، ولا تتناسب مع حجم الكارثة الاجتماعية التي ستحدث في حالة الإبقاء على هذه العقوبات البسيطة.

إضافة إلى الضمانات المذكورة سلفا، وحتى لا يتحمل العامل وحده الآثار الناتجة عن إنهاء عقد عمله لأسباب اقتصادية، تدخلت الدولة عن طريق إلزام المستخدم بوضع خطة الحفاظ على العمل، التي تمثل جوهر الحماية القانونية للعامل، نظرا لما تحتوي عليه من ضمانات وترتيبات تهدف بالدرجة الأولى إلى تفادي عملية التسريح أو التقليل على الأقل من عدد العمال المسرّحين.

7- حرصا من المشرّع على توفير جميع الوسائل التي من شأنها توقيف عملية التسريح أو التقليل منها عمدت التشريعات العمالية وخاصّة التشريع الجزائري إلى منح المؤسسات التي تحرص على الحفاظ

على عمّالها جميع أنواع الدعم والمساعدة كالإعفاءات الضريبية والإعانات المالية والمساعدات العمومية، كما خصّ المشرّع العمّال المسرّحين بالدعم والمساعدة للحصول على عوامل الإنتاج وتمكينهم من إنشاء نشاطات أخرى لحسابهم الخاص.

8- إذا فشلت تدابير الحفاظ على الشغل تعيّن على المستخدم إعادة تصنيف العمال في مناصب أخرى تتلاءم مع كفاءاتهم وتخصصاتهم، وإذا تعذر عليه ذلك التزم بتعويضهم وتشغيلهم مستقبلا، حيث يستفيدون من أولوية إعادة التشغيل في حالة وجود مناصب عمل شاغرة، في الوقت الذي تضمن لهم الدولة دخلا بديلا تختلف قيمته ومدته حسب القوانين، وذلك عن طريق التأمين عن البطالة الذي تصل مدته إلى 03 سنوات في انتظار حصولهم على عمل من خلال المشاريع المدعّمة من طرف الدولة، ومن أجل التخفيف من الآثار السلبية للخوصصة والتسريح الاقتصادي قامت الدولة بإنشاء صندوق التأمين عن البطالة والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، حيث لعبت هذه الآليات دورا هاما في التخفيف من معاناة العمال، سواء من خلال دفع التعويضات أو من خلال تمويل مشاريع البطالين، -التي تأخذ عادة شكل مؤسسات صغيرة ومتوسطة- أو من خلال تقديم المساعدات التقنية.

وإذا فشلت جهود إعادة التصنيف وإعادة التشغيل وثار نزاع بين العمّال وأصحاب العمل، وجب إحاطة هؤلاء العمّال بضمانات أخرى، منها ما هو موضوعي، ومنها ما هو إجرائي، وذلك بتسبيق الحلول الودية عن اللجوء إلى القضاء، باعتباره الملاذ الأخير والوسيلة الوحيدة التي قد تنصف هؤلاء العمّال وتعيد لهم حقوقهم، وقد تعمّد المشرّع جعل القضاء آخر جهة يعرض عليها النزاع، لأنّ المنازعة تحتاج إلى حل ودي أكثر منه قضائي، وهذا للحفاظ على علاقة العمل من التوتر، وضمان استمراريتها، وللحفاظ أيضا على الثقة المتبادلة التي يفترض أن تميّز هذه العلاقة، مع مراعاة الحالة المادية للعامل، وما يسببه اللجوء إلى القضاء من إرهاق مالي وإهدار للوقت والجهد، إضافة إلى أنّ السبل الودية تمتاز بالسرعة والبساطة في إيجاد الحلول، كما أنّ هذه الحلول من شأنها أن تساهم في كسر الحواجز النفسية والاجتماعية بين الطرفين.

9- وأخيرا اتضح وجود قصور تشريعي في توفير الوسائل الحمائية للعامل باعتبار أنّ المشرّع الجزائري لم ينظم مسألة حماية العامل في حالة خوصصة المؤسسة الاقتصادية إلاّ من خلال المادتين 28 و29 من الأمر 01-04، والمادة 74 من قانون 90-11، كما أنّه لم يتطرق للأسباب الاقتصادية المبرّرة للتسريح الاقتصادي، واكتفى بعبارة " إذا برّرت ذلك أسباب اقتصادية"، دون أن يخوض في التفاصيل أو أن يحدّد طبيعة هذه الأسباب، ولم يضع حتى معايير يستند إليها القاضي لممارسة دوره في الرقابة، ممّا يؤدي إلى عجز القاضي عن رقابة مدى قيام أو عدم قيام السبب الاقتصادي، ولم ينظم المشرع أيضا الرقابة القضائية على وضع خطة الحفاظ على العمل، ولا على السبب الحقيقي والجدي.

ويلاحظ في آخر هذا البحث أنّه مهما تفاوتت التشريعات العمالية في توفير الحماية القانونية لعمّال المؤسسة المخوصصة، أو المسرحين لأسباب اقتصادية، إلاّ أنّها تتفق على توفير الحد الأدنى من هذه الحماية، باعتبار أنّ الخوصصة والتسريح الاقتصادي ضرورة اقتصادية لا مفر منها، وأنّ حماية العمّال المسرحين ضرورة اجتماعية تضطلع بها الدولة، وإن كانت أشكال الحماية التي وفرتها التشريعات العمالية ليست كافية لتعويض العامل عن فقد وظيفته، إلاّ أنّها تضمن له تعويضا مناسبا ودخلا بديلا ولو بصفة مؤقتة، وبذلك يكون المشرّع قد وفر للعامل حماية قانونية، ولو كانت هذه الحماية نسبية.

وبناء على النتائج السابقة يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

1- أن يتدخل المشرّع لوضع نظام قانوني مفصّل للخوصصة والتسريح الاقتصادي، وذلك بمعالجة القصور التشريعي المذكور آنفا، عن طريق تنظيم مسألة حماية العامل في حالة خوصصة المؤسسة الاقتصادية، وأن ينص هذا النظام على طرق حماية حقوق العمّال ودعمها برقابة قضائية، بحيث تشمل هذه الرقابة جميع الإجراءات التي تمرّ بها عملية التسريح، لتمكين القاضي من بسط رقابته على مدى شرعية هذا التسريح، كما يتعين النصّ على ضرورة تسبيب مقرر التسريح تسبيبا كافيا و تضمينه للحقوق الناجمة عن التسريح، مع وجوبية تبليغ مقررات التسريح للعمال المعنيين بذلك، وهذا بصفة فردية مع ذكر وسيلة التبليغ.

2- أن يتدخل المشرّع الجزائري لمعالجة القصور التشريعي الذي يعتري المادة 73-4 فقرة 2 من قانون علاقات العمل 90-11 المتعلقة بتعويض العامل المسرّح تعسفيا، سواء تعلّق التسريح بخرق الإجراءات أو الناتج عن عدم احترام ما جاء في خطة الحفاظ على العمل أو التسريح الذي لا يستند إلى سبب

حقيقي وجدّي، وذلك بجعل قيمة التعويض تتناسب مع أقدمية العامل في المؤسسة، إذ لا يعقل أن نترك مصير العامل المسرّح تعسفيا في يد السلطة التقديرية للقاضي، لكون أنّ القانون حدّد الحد الأدنى للتعويض (أجرة 06 أشهر) لكن هذا التحديد قد يكون مضرا بمصلحة العامل الذي أمضى معظم سنوات عمره في خدمة المستخدم قبل أن يستغني عليه استغناء تعسفيا، وقد يمنح القاضي تعويضا لعامل أجرة 06 أشهر كتعويض لمن عمل أكثر من 25 سنة، ولا رقابة للمحكمة العليا عليه، في الوقت الذي يمنح قيمة التعويض نفسه لعامل عمل سنة واحدة، وعليه نقترح أن يكون التعويض متناسبا مع سنوات الخدمة وفق سلم يحدد قيمة التعويض وما يقابلها عن كل مدة عمل، كأن يكون الحد الأدنى للتعويض عن مدة سنتين عمل أو أقل أجرة 04أشهر، وإذا وصلت مدة العمل إلى 05 سنوات يصبح الحد الأدنى للتعويض أجرة 06 أشهر، وإذا وصل عدد سنوات العمل إلى 10 سنوات يكون الحد الأدنى للتعويض أجرة 12 شهرا، ويرفع الحد الأدنى للتعويض إلى 15 شهرا إذا زادت مدة العمل عن 10 سنوات، على أن يترك للقاضي سلطة تقديرية في تحديد الحد الأقصى مع إلزامه بإبراز عناصر التعويض، والتي تتعلق عادة بالحالة الصحية والاجتماعية للعامل، سلوكه أثناء مدة الخدمة، الانضباط، المردودية والكفاءة...، حتى لا تمنح سلطة تقديرية واسعة للقاضي الذي يمكنه إساءة استعمالها لمصلحة المستخدم أو لمصلحة العامل، كالمبالغة في تقدير التعويض أو جعله ضمن الحد الأدنى الذي لا يتناسب مع أقدمية العامل بالمؤسسة، وهذا ترجيحا للحماية القانونية الثابتة لحقوق العامل على الحماية القضائية المتغيرة.

3- أن يتدخل المشرع لتخصيص جزء من عائدات الخوصصة لإنشاء مؤسسات ذات سلع وخدمات مطلوبة في السوق، وعوضا عن تقديم تعويضات البطالة للعمال المسرحين من الأفضل أن تضاف المبالغ التي كانت مقرّرة لتصرف كتعويضات للعمال إلى الجزء المقتطع من عائدات الخوصصة للاستعانة بها في إعادة تأهيل هؤلاء العمّال وتدريبهم في إطار التدريب المهني التحويلي.

4- أن يتدخل المشرّع لمعالجة قاعدة استمرار عقود العمل بشيئ من التفصيل، وينصّ على المسؤولية التضامنية للمستخدمين المتعاقبين عن تنفيذ الالتزامات المترتبة عن عقود العمل قبل انتقال المؤسسة، سواء تعلق الأمر بانتقال الملكية، كما في الهبة والدمج والبيع، أو تعلق الأمر بانتقال المنفعة كما في

الإيجار، وهذا من أجل حماية العامل في اقتضاء حقه دون عناء، وحتى لا يبقى تائها بين المستخدم القديم والجديد.

5- أن يتدخل المشرّع لحصر أسباب التسريح الاقتصادي تفاديا لتعسف المستخدم في تسريح عماله مدعيا بأنّ هناك أسباب اقتصادية تبرر ذلك، وإدراج السبب الحقيقي والجدي ضمن تشريع العمل، لتمكين العامل من معرفة حقوقه والتمتع بالحماية القانونية المفترضة، ولمساعدة القاضي على بسط رقابته على حقيقة سبب التسريح ومدى جديته، وعليه فإنّ هذا الفراغ من شأنه أن يؤدي إلى ضياع حقوق العمال وكثرة التسريحات التعسفية وإطالة النزاعات العمالية التي يفترض أن تكون ذات طبيعة استعجالية لأنها تتعلق بمصدر رزق العامل.

6- أن يتم تفعيل دور مفتشية العمل، وأن يعاد لها دورها الأصيل المنصوص عليه في ظل الأمر 75-33 كجهة فاعلة في القيام بمهمة المصالحة، خاصة وأنّ هذا الاختصاص معترف به لمفتش العمل في مختلف تشريعات العمل المقارنة، لذلك كان من الأجدر أن يدعّم مهمة مفتشية العمل الصلحية ويجعل عملية الصلح تتم على درجتين تفعيلا لدورها في حلّ المنازعات بدلا من أن يجعل منها مجرد كاتب لمكتب المصالحة، بعد أن انتزع منها هذا الاختصاص الأصيل بموجب القانون 90-04 الذي حولها إلى صندوق بريد أو وسيلة اتصال بين المتنازعين، إذ تتلقى العرائض من المدعي وتقوم بإعداد محضر بتصريحاته لتقديمها إلى مكتب المصالحة، إضافة إلى استدعاء الأطراف إلى الاجتماع، كما يتعين تكليفها بمراقبة مدى احترام المستخدم لمختلف الضوابط الإجرائية والموضوعية لعملية التسريح وإعداد تقرير بذلك تسهيلا لمهمة القاضي وتفاديا لتعسف المستخدم في التسريح.

7-ضرورة إعادة النظر في الأحكام القانونية المنظمة للتحكيم الخاص بالنزاعات الجماعية للعمل، وفصلها عن قواعد التحكيم التجاري والاقتصادي المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية. لكون أنّ القوانين المعمول بها حاليا في مجال التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل تتميز بعدم الوضوح، سواء في ظل قانون الإجراءات المدنية الملغى، أو في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الساري المفعول، وتطرح العديد من الإشكالات من الناحية التنظيمية والعملية الأمر الذي أدى إلى عزوف المتنازعين عن اللجوء إلى التحكيم، أو أنهم يضطرون إلى وضع قواعد وأحكام اتفاقية خاصة بكيفية اللجوء إلى التحكيم.

قائمة المراجع

أولا: المراجع باللغة العربية:

أ-القواميس:

1- المعجم الوجيز، مجمع اللغة العربية، الطبعة الأولى، جمهورية مصر العربية. 1980.

2-المنجد في اللغة و الأعلام، الطبعة الثالثة والعشرون، دار المشرق، بيروت،1975.

3-دانيال ريغ، السبيل، معجم عربي فرنسي، فرنسي عربي مكتبة لاروس، باريس، 2003.

4- ابن منظور ، لسان العرب، دار المعارف القاهرة، د س.

ب-الكتب:

- **الكتب العامة:**

1- **ابن خلدون عبد الرحمان بن محمد،** مقدمة ابن خلدون، تقديم وتحقيق إيهاب محمد إبراهيم، مكتبة ابن سينا للطبع والنشر، القاهرة، 2009.

2- **زهدي يكن،** القانون الإداري، منشورات المكتبة العصرية، صيدا و بيروت، د.س.

3- **د/ سليمان الطماوي،** الأسس العامة للعقود الإدارية، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي،1984.

4- ــــــــــــ، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، 1973.

5- **د/ عبد المنعم البدراوي،** النظرية العامة للالتزامات، الجزء الثاني، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، د. س.

6- **د/ محمد صبري السعدي،** شرح القانون المدني الجزائري، النظرية العامة للالتزامات، العقد والإرادة المنفردة، الجزء الأول، دار الهدى الجزائر، 2004 .

- **الكتب المتخصصة:**

01-**د/ أحمد حسن البرعي،** الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي وفقا لأحكام قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.

02- **د/ أحمد عبد التواب محمد بهجت**، مسؤولية الخلف الخاص عن آثار عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005.
03- **د/ أحمد محمد محرز**، النظام القانوني للخصخصة، تحول شركات القطاع العام إلى شركات القطاع الخاص، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003.
04- **أحمد محمود برجاوي**، صرف العمال لأسباب اقتصادية و فنية، المنشورات الحقوقية صادر-، بيروت، 2006.
05- **د/أحمية سليمان**، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
06- ـــــــــــــ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
07- ـــــــــــــ، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، د س.
08- **د/الحسن محمد محمد سباق**، أثر الخصخصة على حقوق العمال، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
09- **د/ السيد عيد نايل**، قانون التأمين الاجتماعي، دار النهضة العربية، 2006-2007.
10- **أنطوان الناشف**، الخصخصة (التخصيص)، مفهوم جديد لفكرة الدولة ودورها في إدارة المرافق العامة، ملف تحليلي توثيقي شامل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2000
11-**د/ بلخيضر عبد الحفيظ** ، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، الطبعة الأولى، دار الحداثة للطباعة والنشر، بيروت، 1986.
12-**د/ جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير**، أثر الخصخصة على العلاقات الناشئة عن عقد العمل، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والمصري، دار الكتب القانونية، المحلة الكبرى مصر، 2008.
13- ـــــــــــــ، أثر الخصخصة على علاقة العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.

14-د/ **جمال الدين محمود الكردي**، التنظيم القانوني للخصخصة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998.

15- **د/ حسام الدين كامل الأهواني**، أسباب انقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم 12 لسنة 2003، دار أبو المجد للطباعة بالهرم، القاهرة، 2009.

16- **د/حسن عبد الرحمان قدوس**، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء، المنصورة، د س.

17- **ـــــــــــــــــ**، فقد الدخل كأثر لإنهاء علاقة العمل، مكتبة الجلاء، المنصورة، د س.

18-**حسن عطية حجي**، التجربة المصرية في الخصخصة وتأثيرها على علاقات العمل، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 2010.

19-**ذيب عبد السلام**، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصبة، الجزائر2003.

20- **ساقس ي، س**، التخاصية المفتاح لحكومة أفضل، ترجمة سارة أبو الرب، مركز الكتب الأردني، 1989.

21- **د/ سعيد السيد قنديل**، إنهاء علاقة العمل في المنشآت العمالية الصغيرة، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008.

22- **سعيد أحمد شعلة**، موسوعة القضاء العالي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1986.

23-**د/ صلاح محمد أحمد**، مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور حماية العامل في قانون العمل، دار الكتاب القانونية ، القاهرة، 2007.

24-**د/ عبد الحميد عثمان الحفني**، أثر تغيير صاحب العمل على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، مطبوعات جامعة الكويت، 1997.

25- **د/ عبد الحميد عثمان محمد**، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دون ناشر، 2002/1423.

26-**د/ عبد الله مبروك النجار**، مبادئ تشريع العمل، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.

27- **د/ عبد العزيز المرسي حمود**، شرح أحكام قانون العمل المصري، مطبعة حماد الحديثة،2001.

28- ــــــــــــــــــــــ ، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير المحدد المدة-دراسة مقارنة- دار النهضة العربية، القاهرة، 1998.

29-**د/ عجة الجيلالي**، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.

30- ـــــــــ، المؤسسات العمومية الاقتصادية من اشتراكية التسيير إلى الخوصصة، دار الخلدونية، الجزائر، 2006.

31- **د/ عصام أنور سليم**، قانون العمل، ط2 ، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002.

32- **عصمت الهواري**، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، المكتبة الأنغلومصرية، القاهرة، 1972.

33-**د/ عطاء الله أبو حميدة** ،التسريح لسبب اقتصادي، مفهومه، إجراءاته وآثاره، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2009.

34- **د/ فاطمة محمد الرزاز**، الوجيز في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دون دار نشر،2004.

35- **د/محمد حسين منصور**، قانون العمل، دون دار نشر، مصر، 1997.

36- **د/ محمد عبد الكريم نافع**، سلطات صاحب العمل في فصل العامل أو إنهاء عقد العمل في قانون العمل الجديد رقم 2003-12 وفي ضوء قضاء النقض وآراء الفقه المدني والعمالي، دون دار نشر، 2004.

37-**د/ محمد محمد أحمد عجيز**، الإنهاء الاتفاقي لعلاقات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.

38- **د/ محمد إبراهيم أبو العينين**: مبادئ القانون لرجال الأعمال في المملكة العربية السعودية، دون دار نشر، 1981.

39- **د/ محمد شريف عبد الرحمان أحمد عبد الرحمان**، آثار عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.

40-**د/محمد عبد الله الطاهر**، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2004.

41- **د/ مهند إبراهيم علي فندي الجبوري**، النظام القانوني للتحول إلى القطاع الخاص، الخصخصة، دراسة مقارنة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمّان، الأردن،2007.

42-**د/ همام محمد محمود زهران**، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2003.

43- **د/ همام محمد محمود**، الرقابة على إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، دار الفتح للطباعة والنشر، الإسكندرية، 1986.

ج– الرسائل والمذكرات الجامعية:

1- **د/ إسماعيل فهيم محمد الخشن**، تأمين البطالة في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2002.

2- **د/ الحسن محمد محمد سباق**، أثر الخصخصة على حقوق العمال، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة القاهرة، 2006.

3- **د/ آمال طه عبد الغني رزق**، إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، 1998-1999.

4- **بقة عبد الحفيظ**، سلطة المستخدم في تعديل عناصر عقد العمل، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة باتنة، 2003-2004.

5- **حسن عطية حجي**، الخصخصة وتأثيرها على علاقات العمل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق جامعة القاهرة، 2001.

6-**د/شواخ محمد الأحمد**، إنهاء وتعديل عقد العمل غير محدد المدة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة،1997.

7-**د/ صبايحي ربيعة**، الخوصصة بنقل ملكية المؤسسات العامة الاقتصادية، رسالة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، الجزائر، 2009.

8- **علاء محمد محمد مهران**، الخصخصة وتأثيرها على البطالة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق جامعة القاهرة، 2009.

9- **د/فتحي وردية**، ضوابط إنها عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، الجزائر، 2012.

10-**د/محمد عبد الفتاح علي محمد**، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2005.

11-**د/معاشو نبالي فطة**، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، رسالة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، الجزائر 2008-2007.

12-**د/نبيل محمد عبد الله محمد نصار**، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة القاهرة، 2009.

د-المقالات:

1- **د/ إبراهيم محمد الحمود**، « الخصخصة ومشكلة العمالة الزائدة ،دراسة تحليلية نقدية مقارنة»، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد الثاني، جوان 1989.

2- **د/ أحمد حسن البرعي**، «الخصخصة ومشكلة العمالة الزائدة خطة قومية للعلاج»، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، عدد خاص حول الأوضاع القانونية والاقتصادية للعمال في ظل المتغيرات المحلية والعالمية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد الحادي والعشرون، أفريل 1997.

3- **د/ أحمد جمال الدين عبد الفتاح موسى**، «قضية الخصخصة، دراسة تحليلية»، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة العدد الثالث عشر، أفريل 1993

4- ـــــــــــــــــــــ ، دروس في الاقتصاد السّياسي، القسم الأوّل، تاريخ الفكر الاقتصادي، المنصورة، المكتبة العالميّة، 1992.

5- **د/ أحمد عارف العساف**، «سياسة الخصخصة وأثرها على البطالة والأمن الوظيفي للعاملين، "شركة الإسمنت الأردنية كنموذج»، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد السابع، دس.

6- **د/ أحمد محمد محرز**،«تمويل أسهم العمال وسياسة الخصخصة»، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق ببني سويف، جامعة القاهرة، السنة الحادية عشر، جويلية 1997 7- **بقة عبد الحفيظ** ، «حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، دراسة مقارنة»، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، العدد 01، سنة 2012.

8-**د/جمال النكاس**، «الخصخصة وحقوق العمال في الكويت»، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، عدد خاص حول الأوضاع القانونية والاقتصادية للعمال في ظل المتغيرات المحلية والعالمية»، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد الحادي والعشرون، أفريل 1997.

9-**د/ حسام الدين كامل الأهواني**، «التنظيم القانوني لاستقالة العامل في ظل قانون العمل رقم 12 لسنة 2003»، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، العدد الأول، السنة التاسعة والأربعون، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة، جانفي 2007.

10- **حميدة مختار**، «الخصخصة عن طريق أسواق الأوراق المالية، المبرّرات وشروط النجاح»، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، العدد السابع، 2009- 2010.

11- دهال رياض والحاج حسن ، حول طرق الخصخصة، مجلة بحوث اقتصادية عربية، القاهرة، العدد الثالث عشر، 1998.

12- **د/ رابح رتيب**، «الآثار الاجتماعية والمالية للخصخصة»، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، عدد خاص حول الأوضاع القانونية والاقتصادية للعمال في ظل المتغيرات المحلية والعالمية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد الحادي والعشرون، أفريل 1997.

13- **زرقون محمد** ، «انعكاسات استراتيجية الخوصصة على الوضعية المالية للمؤسسة الاقتصادية»، دراسة حالة بعض المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، العدد السابع، 2009-2010

14– **د/ سامية عمار**، «آثار الخصخصة على حجم العمالة وإنتاجيتها في مصر»، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، عدد خاص حول الأوضاع القانونية والاقتصادية للعمال في ظل المتغيرات المحلية والعالمية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد الحادي والعشرون، أفريل 1997.

15– **د/ طلافحة حسين ود/الفهداوي خميس** ، دراسة تحليلية لمشكلة البطالة في الاقتصاد الأردني، منشورات مركز الدراسات الأردنية، جامعة اليرموك، 1988.

16–**د/ عبد الحميد عثمان الحفني**، «أثر الخصخصة على عقود استخدام العمالة»، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، عدد خاص حول الأوضاع القانونية والاقتصادية للعمال في ظل المتغيرات المحلية والعالمية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد الحادي والعشرون، أفريل 1997.

17–**د/ عثمان حسن عثمان** ، «الخصخصة: الأهداف المتوقعة ودور الدولة في تحقيقها»، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي الموسوم بعنوان اقتصاديات الخوصصة والدور الجديد للدولة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، أيام 3-4-5 أكتوبر 2004.

18- **د/ عبد العزيز اللصاصمة**، «التعريف بالأجر وطرق حمايته»، مجلة الحقوق الكويتية، العدد الأول، مارس 1999.

19–**د/ عبد الفضيل محمد أحمد**، «أثر اندماج الشركات على عقود العمل»، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد الخامس والأربعون، أفريل 2009.

20–**د/ عزيزة الشريف**، «اتجاهات التشريعات لحل مشكلة العمالة الزائدة في أعقاب حركة الخصخصة»، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، عدد خاص حول الأوضاع القانونية والاقتصادية للعمال في ظل المتغيرات المحلية والعالمية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد الحادي والعشرون، أفريل 1997.

21– **د/ فاطمة محمد الرزاز**، «تعديل عقد العمل في القانونين المصري والفرنسي»، مجلة القانون و الاقتصاد، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، العدد السابع والسبعون، 2007.

22- **محمد حامد الصياد، ليلى محمد الوزيري**، «مذكرات في التأمينات الاجتماعية تامين البطالة في قانون التأمين الاجتماعي المصري»، دون دار نشر، 2009.

23-**د/ محمد معن ديوب**، «المتطلبات الأساسية لنجاح برنامج الخصخصة»، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 28، العدد الثاني، 2006.

24- **د/ محمود السيد الناغي**، «دراسة للآثار الإيجابية للخصخصة على الحقوق المالية للعمال»، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، عدد خاص حول الأوضاع القانونية والاقتصادية للعمال في ظل المتغيرات المحلية والعالمية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد الحادي والعشرون، أفريل 1997.

25- **د/ محمود سلامة**، «إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في تشريعات العمل العربية والأجنبية»، مجلة هيئة قضايا الدولة، العدد الرابع، السنة الثانية والأربعون، أكتوبر- ديسمبر1998.

26- **محمود محمد فهمي**، «نظام تملك العاملين للأسهم، الأيسوب، مجلة مصر المعاصرة»، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، القاهرة، العددان417-418، جوان وأكتوبر1989.

27- **د/ نعيم فهيم حنا**، «أثر الخصخصة على حقوق العمالة ومشكلة البطالة في مصر»، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، عدد خاص حول الأوضاع القانونية والاقتصادية للعمال في ظل المتغيرات المحلية والعالمية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد الحادي والعشرون، أفريل 1997.

هـ-المداخلات:

1- **آيت وازو زينة**، «التنمية المحلية وتفعيل سياسة التشغيل في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسياسة التشغيل»، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، يومي 10و11مارس 2010.

2- **بالغرسة عبد اللطيف**، «خوصصة القطاع العمومي تحديد أم تجديد لدور الدولة الاقتصادي»، ملتقى دولي حول اقتصاديات الخوصصة والدور الجديد للدولة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، أيام 3-4-5 أكتوبر 2004.

3- **بلالي أحمد**، «خوصصة المؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر، الأسباب، الميكانيزمات والتحديات »، ملتقى دولي حول اقتصاديات الخوصصة والدور الجديد للدولة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، أيام 3-4-5 أكتوبر 2004.

4- د/ **بن عشي بشير**، «مشكلات عملية الخوصصة وآثارها الاجتماعية والاقتصادية»، ملتقى دولي حول اقتصاديات الخوصصة والدور الجديد للدولة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، أيام 3-4-5 أكتوبر 2004.

5- د/ **بوطالب قويدر**، «إشكالية الخوصصة، المفهوم، طرق التنفيذ وشروط النجاح»، ملتقى دولي حول اقتصاديات الخوصصة والدور الجديد للدولة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، أيام 3-4-5 أكتوبر 2004.

6- **بوقاعة زينب**، **بوسعدة** سعيدة **وبوروبة** كاتية، «أساليب وضوابط الخوصصة في الجزائر»، ملتقى دولي حول اقتصاديات الخوصصة والدور الجديد للدولة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، أيام 3-4-5 أكتوبر 2004.

7- **حملاوي ربيعة**، «أساليب الخوصصة وتجارب بعض الدول العربية في مجال الإصلاحات الاقتصادية والأسواق العالمية»، ملتقى دولي حول اقتصاديات الخوصصة والدور الجديد للدولة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، أيام 3-4-5 أكتوبر 2004.

8- د/ **رحيم حسين**، «أساليب وآليات بيع القطاع العام، الشروط والضوابط مع إشارة إلى التشريع الجزائري»، ملتقى دولي حول اقتصاديات الخوصصة والدور الجديد للدولة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، أيام 3-4-5 أكتوبر 2004.

9- د/ **زايري بلقاسم**، «تحليل متطلبات وطرق الخوصصة على ضوء تجارب الدول النامية»، ملتقى دولي حول اقتصاديات الخوصصة والدور الجديد للدولة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، أيام 3-4-5 أكتوبر 2004.

10- **د/ سليمان ناصر، عواطف محسن،** تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالصيغ المصرفية الإسلامية، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي الأول لمعهد العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير حول " :الاقتصاد الإسلامي ، الواقع ورهانات المستقبل" أيام 23-24 فيفري 2011 ، غرداية، الجزائر.

11- د/ **سمار نصر الدين،** «الحماية القانونية للأجور في حالة إفلاس صاحب العمل، دراسة مقارنة»،الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، يومي 10و 11 مارس 2010.

12- د/ **عثمان حسن عثمان،** «الخصخصة: الأهداف المتوقعة ودور الدولة في تحقيقها،» ملتقى دولي حول اقتصاديات الخوصصة والدور الجديد للدولة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، أيام 3-4-5 أكتوبر 2004.

13- **د/ علوني عمار،** «دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة، دراسة تقييمية بولاية سطيف»، ملتقى دولي حول:" استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة "،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة خلال الفترة 15-16 نوفمبر 2011م.

14- **فتحي وردية،** «التسريح لسبب اقتصادي من الرقابة إلى التفاوض»، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، يومي 10و 11 مارس 2010.

15- **قويدر ميمونة،** «نظام التقاعد في ظل الإصلاحات الاقتصادية الجزائرية»،الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، يومي 10و 11 مارس 2010.

16- د/ **معاشو عمار،** «اختصاص المحكمة الاجتماعية في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية 08-09»،الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، يومي 10و 11 مارس 2010.

17- د/ **نحمده عبد الحميد ثابت،** « ترويج قضايا الخصخصة، (تجارب عالمية)» ، بحث مقدم للمؤتمر العالمي الثالث للاقتصاد الإسلامي المنعقد بكلية الشريعة – جامعة أم القرى – مكة المكرمة، محرم 1425هـ.

18- **واضح رشيد،** «دور المفاوضة الجماعية في استقرار علاقة العمل»، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، يومي 10و 11 مارس 2010.

19- د/ **وصاف سعيدي،** «الدور الاقتصادي الجديد للدولة في ظل العولمة»، ملتقى دولي حول اقتصاديات الخوصصة والدور الجديد للدولة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، أيام 3-4-5 أكتوبر 2004.

و- الاجتهادات القضائية:

1- قرار المجلس الأعلى بتاريخ 1984/04/04 ملف رقم 29691، قضية (ب.ص) ضد شركة، المجلة القضائية، العدد 01 سنة 1989.

2- قرار المحكمة العليا، ملف رقم 101448، الصادر بتاريخ 1993/11/24 بين (م ع) ضد (الديوان الوطني للتمور) حول موضوع (نقل العامل لداعي الصالح العام دون موافقته، عدم موافقة المعني، ينبغي الرجوع إلى بنود العقد أو النظام الداخلي، الصالح العام ليس له دور)، المجلة القضائية، العدد الرابع، 1993.

3- قرار المحكمة العليا تاريخ 1994/10/25، ملف رقم رقم 115899، قضية (ل. أ) المدير العام للمؤسسة الوطنية للمنظفات ومواد الصيانة بسور الغزلان، المجلة القضائية، عدد خاص، الجزء الثاني، المحكمة العليا، 1997

4- قرار المحكمة العليا، ملف رقم 182508 الصادر بتاريخ 09 جوان 1998، قرار غير منشور.

5- قرار المحكمة العليا، ملف رقم 196348 الصادر بتاريخ 2000/04/11 بين (ب ص) ضد (ب ب) حول موضوع (تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة، بقاء حقوق العامل قائمة، احتفاظ العامل بحقه في الأقدمية)، المجلة القضائية، العدد الثاني، 2001 .

6- قرار المحكمة العليا ملف رقم 240430 الصادر بتاريخ 2000/07/11 بين (س.و .ن.ب و غ) ضد (ب.ع)، المجلة القضائية، العدد الأول، 2001.

7- قرار المحكمة العليا، ملف رقم 202970 الصادر بتاريخ 2000/09/12 بين (م أ) ضد (ب.ر)، المجلة القضائية، العدد الأول، 2001.

ي- النصوص القانونية:

1- الاتفاقيات الدولية:

1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة 217 ألف د-3 المؤرخ في 10 ديسمبر 1948.

2- الميثاق الدولي لحقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

3- الاتفاقية العربية رقم 01 لعام 1966 المتعلقة بمستويات العمل.

5-اتفاقية العمل الدولية رقم 158 لسنة 1982 المتعلقة بإنهاء الاستخدام، متوفرة على موقع منظمة العمل الدولية الالكتروني: www.ilo.org/ilolex/arab/docs .

6- اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بضمان تعويضات أو إعانات للعاطلين رغم إرادتهم، متوفرة على الموقع الالكتروني: www1umn.edu/ humants/arab/ilo/ilo-co44.pdf.

7- التوصية الدولية رقم 166 الصادرة في 22 جوان 1982 عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، متوفرة على الموقع الالكتروني:www.umm.edu/humarts/arabic/R166.pdf

8- التوصية رقم 176 الصادرة في 21 جوان 1988 عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، متوفرة على الموقع الالكتروني: ttp://www1.umn.edu/humanrts/arabic/R176.pdf

2- القوانين الوطنية:

* الدساتيرالوطنية:

- دستور 23 فيفري 1989الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 189-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989 المتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فيفري 1989، ج ر، العدد 09.

- دستور 28 نوفمبر 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 28 نوفمبر 1996، ج ر، العدد 76، والمعدل بالقانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002، ج ر، العدد 25، و القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج ر، العدد 63.

***الأوامر والقوانين:**

-الأمر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن **القانون المدني**، (ج ر، عدد 78)، المعدل والمتمم بالقانون 80-07 المؤرخ في 09 أوت 1980، والقانون 83-01 المؤرخ في 23 جانفي1983 والقانون 84-21 المؤرخ في 24 ديسمبر1984 والقانون 88- 14 المؤرخ في 03 ماي 1988 والقانون 89-01 المؤرخ في 07 فيفري 1989 والقانون 05-10 المؤرخ في 20 جوان 2005، ج ر، العدد 44.

- الأمر 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن **القانون التجاري** (ج ر، العدد78)، المعدل والمتمم بالقانون 05-02، المؤرخ في 9 فيفري 2005، ج ر العدد11.

-الأمر 75-33 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتش العمل والشؤون الاجتماعية، ج ر، العدد 39.

القانون 81-01 المؤرخ في 07 فيفري 1981، المتضمن التنازل عن الأملاك العقارية ذات الاستعمال السكني أو المهني أو التجاري أو الحرفي التابعة للدولة والجماعات المحلية ومكاتب الترقية والتسيير العقاري والمؤسسات والهيئات والأجهزة العمومية، ج ر العدد 06.

- القانون 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي 94-04 المؤرخ في 11 أفريل 1994، والأمر 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996، ج ر، العدد 28.

- القانون83 -12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، (ج ر، العدد 28)، المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي 94-50 المؤرخ في 11 أفريل 1994، الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996، الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997 والقانون 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999.

- القانون 86-03 المؤرخ في 04 فيفري 1986، المعدل والمتمم للقانون 81-01 المؤرخ في 07 فيفري 1981 المتضمن التنازل عن الأملاك العقارية ذات الاستعمال السكني أو المهني أو

التجاري أو الحرفي التابعة للدولة والجماعات المحلية ومكاتب الترقية والتسيير العقاري والمؤسسات والهيئات والأجهزة العمومية، ج ر، العدد 05.

-القانون 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج ر، العدد 2.

-القانون 88– 02 المؤرخ في 12 جانفي 1988، المتعلق بالتخطيط، ج ر، العدد 2.

-القانون88-03 المؤرخ في 12 جانفي 1988، المتعلق بصناديق المساهمة، ج ر، العدد 2.

-القانون رقم 88-04، المؤرخ في 12 جانفي 1988 يعدل ويتمم الأمر 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري ويحدد القواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية، ج ر، العدد 2.

- القانون رقم 90-10، المؤرخ في 14 أفريل 1990 يتعلّق بالنقد والقرض، ج ر، العدد 16، الملغى بموجب الأمر رقم 03-11 المؤرخ في 26 أوت 2003، المتعلق بالنقد والقرض، ج.ر، العدد 52.

- القانون 90-11 المؤرخ في 21أفريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، ج ر17 المعدل والمتمم.

- القانون 90-02، المؤرخ في 06 فيفري 1990 المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر، العدد 06.

- القانون 90-04 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر، العدد 06.

- قانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، عدد 17.

-الأمر 95-22 المؤرخ في 26 أوت 1995 المتضمن خوصصة المؤسسات العمومية، ج ر، العدد 48.

- الأمر 95-25 المؤرخ في 25 سبتمبر 1995، المتعلق بتسيير الأموال التجارية التابعة للدولة ، ج ر، العدد 55.

-الأمر 01-04 المؤرخ في 22 أوت 2001، المتضمن تنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخوصصتها، ج ر، العدد 47.

- القانون 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات المصغرة والمتوسطة، ج ر، العدد 77.

-القانون 01-21 المؤرخ في 22 ديسمبر 2001، يتضمن قانون المالية لسنة 2002،ج ر، العدد 79.

- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن **قانون الإجراءات المدنية والإدارية**، ج ر، العدد 21.

*** المراسم التشريعية، التنظيمية والتنفيذية:**

- المرسوم التشريعي 94-09، المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج.ر، العدد 34.

-المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق، ج.ر، العدد 34.

- المرسوم التشريعي 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج.ر، العدد 34.

- المرسوم الرئاسي 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 المتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و50 سنة، ج ر، العدد 84.

- المرسوم الرئاسي 10-236 المؤرخ في 2010/10/07، المتضمّن تنظيم الصفقات العمومية، المعدل والمتمم،ج ر، العدد 58.

- المرسوم التنفيذي 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، ج ر، العدد 52.

-المرسوم التنفيذي رقم 94-189، المؤرخ في 06 جوان 1994، المتعلق بتحديد مدة التكفل بتعويض التامين عن البطالة و كيفيات حساب ذلك، ج ر، العدد 44.

-المرسوم التنفيذي 94- 188 المؤرخ في 06 جويلية 1994 و الذي يحدد القانون الأساسي للتأمين عن البطالة،ج ر، العدد 44.

- المرسوم التنفيذي 95- 404 المؤرخ في 02 ديسمبر 1995، المتعلق بتشكيلة المجلس الوطني لمساهمات الدولة وسيره، ج ر، العدد 75.

-المرسوم التنفيذي رقم 99-37 المؤرخ في 10 فيفري 1999، المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ج ر، عدد 07.

-المرسوم التنفيذي 01-253 المؤرخ في 10 سبتمبر 2001، المتعلق بتشكيلة مجلس مساهمات الدولة وسيره، ج ر، العدد 51.

-المرسوم التنفيذي رقم 01-352 المؤرخ في 10 نوفمبر 2001 المحدد لشروط ممارسة حقوق السهم النوعي وكيفيات ذلك، ج ر، العدد 67.

- المرسوم التنفيذي رقم 01-353 المؤرخ في 10 نوفمبر 2001 الذي يحدّد شروط استعادة الأجراء مؤسستهم العمومية الاقتصادية وكيفيات ذلك، ج ر، العدد 67.

- المرسوم التنفيذي 01-354 المؤرخ في 10 نوفمبر 2001 الذي يحدد تشكيلة لجنة مراقبة عمليات الخوصصة وصلاحياتها وكيفية تنظيمها وسيرها، ج ر، العدد 67.

-المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في 03 جانفي 2004، المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ج ر، عدد 03.

-المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 03 جانفي 2004، الذي يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 سنة و50 سنة ومستوياتها، ج ر، عدد 03.

- المرسوم التنفيذي 04-03 المؤرخ في 03 جانفي 2004 المتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض استثمارات البطالين ذوي المشاريع البالغين مابين 35 و50 سنة، ج ر، العدد 03.

- نظام لجنة تنظيم عمليات البورصة ومراقبتها، رقم 97-03 المؤرخ في 18 نوفمبر 1997 المتعلق بالنظام العام لبورصة القيم المنقولة، ج ر، العدد 87.

- القوانين الأجنبية:

1- الدستور الفرنسي المؤرخ في 4 أكتوبر 1958 والمراجع في نوفمبر 2011، متوفر على الموقع الإلكتروني: assembleé –nationale.fr

2- قانون العمل الفرنسي Code du travail français, édition DALLOZ, paris 2003.
3- Le nouveau code du travail, est rentré en vigueur le 1er mai 2008, sur le site www.legefrance.gouv. Fr
4 - Loi №86-912 du 6 aout 1986 relative aux modalitésés de privatisation, J O 7aut 1986, sur le site www.legefrance.gouv. Fr
5- La loi de la sécurité sociale française, sur le site : www.Legifrance.gouv.fr. Version consolidée au 4 août 2012.
6- قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 حسب أخر التعديلات، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2006.
7- القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 وفقا لأحدث التعديلات، دار علام للإصدارات القانونية، القاهرة، 2009.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية:

A- ouvrages :

1- **DE BAILLEUL Cammille** et **JOURDAN Dominique**, Contrat du travail, du recrutement à la rupture, éditions DALLOZ, Paris, 2008.
2- **Camerlynck** et **Jean Laroque** : Répertoire de droit du travail ,Dalloz, contrat du travail- existence, formation-2eme édition ;tome 2 ;1995, p 06.
3- **CORRINE PIZZIO**-Delaporte, droit du travail, édition Vuibert, paris,1998.
4-- **LYON-CAEN** et **PELISSIER** , Les grands arrêts de droit du travail, édition Sirey, Paris, 1978.
5– MALAURIE Philippe et **AYNES** Lourent, droit civil, les obligations, 4e édition, extenso éditions, Paris,2009.
6- **NIEL Sylvain**, Le licenciement économique, Edition Lamy, Walter kluwer, France, 2011.
7**-PANSIER Fréderic- Jérôme**, Droit du travail, relations individuelles et collectives,6eme édition, LexisNexis, Paris,2011
8- PELISSIER Jean, **SUPIOT**, Alain **JEAMMAUD** Antoine et **AUZERO** Gilles, Droit du travail**,** édition, Dalloz , Paris,2008.

B- Articles :

1- **ANTONMATTEI Paul-Henri**, « L'obligation de reclassement économique préalable au licenciement pour motif économique : nouvelles disposition », revue de droit social, N3 mars 2002.

2- BENMESSAOUD Khadidja,« La privatisation opportunité: pour le développement des PME », sur le site : fseg.unitlemcen.dz/larevue09/Khadidja %20BENMESSAOUD .PDF.

3-BOUBLI Bernard , Trente ans après un nouveau visage du licenciement économique, Dr. Soc,№ 3, Mars 2007.

4- **BEAL Stéphane et d'Odet Anne**, L'information des salariés sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, La semaine juridique, Entreprise et affaires, №39, septembre2008.

motif économique. »

5- **COUTURIER Gérard**, Du plan social au plan de sauvegarde de l'emploi, Droit social, №3,mars2002.

6- **COUTURIER Gérard**, Plan social et mesures de reclassement , droit social, №3, 1993.

7- **FROUIN Jean Yves**, Le caractère réel et sérieux du motif : technique de contrôle, Demi-journée Du conseil d'administration de l'association française de droit du travail et de la sécurité social, organisée En partenariat avec la sous-commission continue en droit social de la commission ouverte du Barreau du Paris « Autour de la rupture pour

8- GAUDU François, Les nullités du licenciement et le « principe » pas de nullités sans texte, Dr. SOC №02 , Février 2010.

9- **LAMARCHE Tierry**, La fermeture de l'entreprise peut constituer un motif économique de licenciement, La semaine juridique, №24, 14 Juin 2001.

10- **MAZEAUD Antoine**, L'affectation des salariés pour partie à l'entité transférée, Dr. SOC № 03, mars , 2009.

11- ________, Refus du salarié d' accepter le transfert de son contrat prévu par accord collectif en cas de perte de marché, DR, soc,№05,mai 2006.

12 - **MOULY Jean**, Les licenciement antérieurs au transfert de l'entreprise- pour dissiper quelques malentendus, Dr. SOC № 05, mai , 2007.

13- **MASANOVIC Pierre et BARDEL Stéphanie**, « Les nouveaux modes de rupture du contrat de travail », droit ouvrier,№729, Avril,2009,
14- **NASRI Hafnaoui**, De la modification de certains éléments du contrat de travail, revue el djeich, № 414 janvier 1998,p 26.
15-**SAMAR Nasreddine**, "Changement de l'identité de l'employeur et continuation du contrat de travail, le cas de l'article 74 loi 90-113", Revue Critique de Droit et Sciences Politiques, N° 1 Faculté de droit, Université Mouloud Mammeri, Tizi–Ouzou, 2007.
16- **STRUILLO Yves**, procédure de licenciement des salariés protégés**,** Revue de droit social, N 6 juin, 2009.
17- ________________, procédure de licenciement des salariés protégés, conseil d'Etat, 20 mars 2009.
18- **SAVATIER, Jean** « La cessation d'activité de l'entreprise motif économique de licenciement » , Droit social, №4, Avril 2001**.**
19- ______________, La non-application aux employés de maison du droit des licenciement pour motif économique, RDS, №05, mai 1998.
20- **THIRION Nicolas**, « Privatisations d'entreprises publiques, économie de marché et transformation des systèmes juridiques étatiques : un processus inéluctable ? », Pyramides,№ 2 | 2000,P 85-110.
21-**VANDEDRIESSCH Xavier**, Le Transfert d'entreprises du secteur public au secteur privé : notion et compétences, droit social, № 9-10 septembre- octobre, 1987.
22- **VERICEL Marc**,**"** Le nouvel accord sur l'assurance-chômage pour 2006-2008, de l'indemnisation des salariés au chômage à l'accompagnement de la démarche de recherche d'emploi**",*in*** Revue de droit social, N 2, février 2006 **.**
23-**WAQUET Philippe**, « Le licenciement économique dans la loi de modernisation sociale», Revue de droit social, N 3 , Mars 2002.

C- Articles sur sites internet :

1- Anne Sophie BADIOLA, Le licenciement pour motif économique, droit des salariés.fr www.information-juridique.com/droit-travail/licenciement-pour-motif-économique.
2- Changement d'employeur : conséquences, sur site www.infoprudhommes.fr

3- Définitions gratuites droit du travail, éditions-tissot.fr
4- Indemnisation du chômage :ce qui à changé au 1juin, sur le site :www. Dossier familial.com
5- La démission, sur le site : http/fr.wikipedia.org/wiki/ démission -
6- La modification du contrat de travail et des conditions de travail sur site :www modification/.
7- La tribune, information sur société sur le site http//bourse. la tribune
8-Les conditions d'attribution de l'ARE Pole-emploi.fr
9- Les conflits collectif, sur le site : www.cerpeg.ac-versailles.fr
10- Les effets de la cession de l'entreprise sur les contrats de travail, sur le site easydroit.fr.
11- Les nouvelles durées d'indemnisation, sur le site : www.droit-finance.net
12- présentation de la rupture conventionnelle ou amiable du contrat de travail, sur le site www.justi travail .com.
13-Réforme : présentation de la rupture conventionnelle ou amiable du contrat de travail : www.justi travail .com
14- http://www.fgtafo.fr/ressources/dossier_reperes_aout_2010.pdf.
15-www.juricaf.org/arret/FRANCE-COUR DE CASSATION

الفهرس

ملخص:

يشكّل موضوع الحماية القانونية للعامل في ظل الخوصصة والتسريح الاقتصادي أهمية بالغة بالنسبة للعمال وأصحاب العمل، بل بالنسبة للمجتمع بأكمله، لما له من تأثير على الفعالية الاقتصادية من جهة والحماية الاجتماعية للعمال من جهة أخرى، وعليه فإنّ هذه الدراسة تسعى إلى التوفيق بين الظروف الاقتصادية للمؤسسة وكيفية تخطيها للأزمات الاقتصادية حفاظا على استمراريتها، والحفاظ على الاستقرار الاجتماعي للطبقة العاملة وحمايتها من شبح الفقر والبطالة، بشكل يسمح بحماية مصالح العمال وتحقيق النمو الاقتصادي للمؤسسة، لكون أنّ إصلاح الاقتصاد ضرورة اقتصادية وحماية العمال ضرورة اجتماعية.

Résumé:

La protection légale du salarié en cas de privatisation de l' entreprise ou licenciement économique est un sujet très important non seulement pour les travailleurs et les employeurs, mais pour toute la communauté aussi, à cause de ses impacts sur l'efficacité économique d'une part et la protection sociale des travailleurs, d'autre part, et par conséquent cette étude cherche à concilier entre les conditions économiques de l'entreprise en surmontant les crises économiques afin de préserver sa continuité et de maintenir la stabilité sociale de la classe ouvrière, on la protégeant du spectre, de la pauvreté et du chômage d'une manière à permettre la protection des intérêts des travailleurs et la croissance économique de l'entreprise, car la réforme économique est une nécessité économique, et la protection des salariés est une nécessité sociale.